



Presupuesto de 2023
Ayuntamiento de Logroño



Logroño



Informe
Impacto de género

Presupuesto de 2023
Ayuntamiento de Logroño

Índice

1. Introducción	5
1.1 Presupuesto con enfoque de género: una herramienta para contribuir a la igualdad y mejorar la gestión pública	5
1.2 Marco normativo: mandatos sobre la integración del enfoque de género en los presupuestos	7
2. Proceso de integración del enfoque de género en el presupuesto municipal	9
2.1 Antecedentes de las políticas de igualdad en el municipio de Logroño	9
2.2 Hitos clave	11
2.3 Metodología y fuentes	12
3. Algunos datos sobre la situación de hombres y mujeres en Logroño	15
Población y edad	16
Educación	17
Mercado de trabajo, cuidados y corresponsabilidad	18
Derechos Sociales	22
Salud y Deporte	22
La Corporación Municipal	23
La plantilla municipal	25
4. Análisis del gasto en los programas presupuestarios seleccionados. Distribución según los ejes del II Plan de Igualdad de la ciudad de Logroño	27
4.1 Eje I: Transversalización de la perspectiva de género	28
4.2 Eje II: Participación sociopolítica y cambio de valores	30
4.3 Eje III: Cuidado, corresponsabilidad y conciliación	33
4.4 Eje IV: Violencia contra las mujeres	37
5. Conclusiones	41
5.1 Porcentaje de gasto con impacto de género	41
5.2 Reflexión y propuestas a futuro	42
ANEXO I	45

Introducción

1. Introducción

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:

- ⇒ El desarrollo del principio de igualdad de oportunidades mediante la eliminación efectiva de la discriminación por razón de sexo en el ordenamiento jurídico.
- ⇒ La adopción de acciones positivas, que son medidas de carácter temporal encaminadas a paliar desigualdades que impiden la efectiva igualdad de mujeres y hombres.
- ⇒ 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 de manera progresiva desde 2019, ya que la

actividad municipal debe encaminarse decididamente a promover la igualdad de género desde una perspectiva global y transversal.

El presupuesto público es uno de los instrumentos más importantes para que el Estado y el resto de Administraciones Públicas, en sus distintos niveles de intervención, puedan ejercer su responsabilidad como garantes de derechos. Durante mucho tiempo **el presupuesto público ha sido visto como “neutral al género”** al ser entendido como un mero agregado financiero en el que no existe una mención particular ni a las mujeres ni a los hombres, y en el cual se considera que sus efectos son igualmente beneficiosos para unas y otros. Sin embargo, hombres y mujeres ocupan posiciones económicas y sociales distintas que generan desigualdades, desventajas y discriminaciones, y es por ello que el enfoque de género en el presupuesto municipal pretende **analizar el diferente impacto que tiene su aplicación**, para poder reforzar las políticas públicas que favorezcan la igualdad.

Avanzar en la implementación de los Presupuestos con Enfoque de Género (en adelante PEG) 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 programas presupuestarios para garantizar un acceso equitativo a los bienes y servicios públicos. Significa también reconocer que dichas diferencias generan desigualdades entre los sexos, siendo necesario identificar en los programas presupuestarios medidas destinadas a compensarlas hasta eliminarlas.

Existen diversas estrategias para incorporar PEG, pero en términos generales es posible señalar algunos elementos característicos a todas ellas:

- 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. Por ello, no se trata de obtener un presupuesto separado para las mujeres, sino de trabajar el presupuesto en su conjunto de acuerdo a su impacto sobre las mujeres y los hombres, y las relaciones de poder entre los géneros que subyacen en la sociedad.

- 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. Con el fin de abordar paulatinamente este desafío, se van dando pasos de manera firme en esta legislatura, para que el Informe de Impacto de Género de los presupuestos (en adelante IdG) se convierta en una herramienta de motor de cambio de la sociedad logroñesa, a fin de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En las siguientes páginas se expone el marco normativo que sostiene este proceso, el recorrido realizado durante estos tres años, los principales hitos que se han conseguido en este año, 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: 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 ratificó esta Convención 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, a través de una distribución efectiva de los recursos, 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”.

Informe

Impacto de género del Presupuesto 2023

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”.

Proceso de integración del enfoque de género en el presupuesto municipal

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 aprueba 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:

“...por primera vez se asume el compromiso de romper las barreras estructurales, haciendo que la dimensión de igualdad de género esté presente en todas las políticas del Ayuntamiento de Logroño, a todos los niveles, en todas las etapas y por todos los agentes con implicación en las mismas.

Desde este momento la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres estará presente en la gestión municipal, en las políticas generales dirigidas a la ciudadanía y en las políticas específicas dirigidas a mujeres” (p. 3).

El Plan se articuló en 4 ejes, tres de ellos estratégicos:

1. Empleabilidad, formación y emprendimiento de mujeres, para impulsar la inserción laboral y la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres.
2. Participación de las mujeres en la vida de la ciudad con el propósito de promover la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de su participación y toma de decisiones en diferentes esferas de la vida de la ciudad de Logroño.
3. Violencia de género, con la finalidad de prevenir y garantizar la atención integral a las víctimas de violencia de género y el apoyo a menores.

El cuarto eje, Igualdad en la gestión del Ayuntamiento, tenía como objetivo principal implantar el enfoque integrado de género en los procedimientos de trabajo y estructuras del propio Ayuntamiento.

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), la cual reflejó la escasa implantación del plan en el Ayuntamiento, la falta de agentes para su seguimiento y evaluación, y la ausencia de

vinculación del personal en su elaboración e implementación.

A lo largo de ese mismo año, se diseñó el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño (2022-2025), el cual forma parte de las líneas estratégicas del mandato, está dotado de un presupuesto adecuado y dispone de mecanismos de seguimiento y evaluación eficaces. Dicho plan fue finalmente aprobado por unanimidad en el pleno municipal celebrado el 3 de marzo de 2022.

Para poder implementar de manera efectiva políticas públicas de igualdad, el equipo de gobierno apostó desde el inicio de su mandato en 2019, por materializar tres premisas necesarias: voluntad política, presupuesto y personal especializado. De esta manera, se creó la Concejalía de Igualdad en junio de 2019, se dispuso de presupuesto propio en 2020, y en abril de 2022 se logró la incorporación a la plantilla municipal de la figura de Agente de Igualdad.

La Concejalía de Igualdad ha configurado su hoja de ruta, y actualmente las líneas de acción vienen marcadas por los **ejes definidos en el ya mencionado II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño**, que son los siguientes:

- 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 programas 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 Hitos Clave

El Ayuntamiento de Logroño, consciente de que las desigualdades entre mujeres y hombres son el resultado de estructuras socioculturales históricamente arraigadas y del potencial que las políticas y los presupuestos tienen para transformarlas, ha venido realizando a través de la Concejalía de Igualdad, informes de impacto de género en el presupuesto municipal desde el año 2019, sin embargo es **en la elaboración del presente informe, cuando se ha podido desarrollar el mismo de una manera más participada y transversal**, gracias al acompañamiento que el personal técnico del área de Igualdad del Ayuntamiento de Logroño ha podido realizar con las distintas unidades municipales, de forma que vayan asumiendo responsabilidades y protagonismo en materia de igualdad.

Además, se incluyó como principio rector dentro del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño, la integración de la transversalidad del enfoque de género en las políticas municipales y en concreto, una de las medidas del mismo nos habla de **“diseñar una metodología que posibilite la implicación de todas las unidades a la hora de elaborar el informe de impacto de género del presupuesto municipal”**.

Sin duda, para poder materializar este compromiso de cambio institucional que permita revertir las situaciones de desigualdad y mejorar la distribución de los recursos locales, se necesitan recursos técnicos para poder cumplirlos. En este sentido, ha resultado clave la incorporación a la plantilla municipal de la **figura de Agente de Igualdad** en abril de 2022, que ha permitido apuntalar algunas acciones dirigidas a la generación de conciencia y a la implantación del enfoque de género en el día a día de las unidades municipales, para poco a poco ir avanzando en la consolidación progresiva de esa mirada igualitaria que esté presente en las decisiones técnicas y políticas que afectan a la sociedad logroñesa.

Además, la incorporación de la perspectiva de género en cualquier área municipal, pasa necesariamente por la **formación**. Por ello, se han llevado a cabo en noviembre de 2021 y junio de 2022, **dos sesiones formativas** específicamente en materia de presupuestos con perspectiva de género, **dirigidas al funcionariado responsable de la gestión presupuestaria** del Ayuntamiento de Logroño.

En paralelo a dicha formación, y con el objetivo de seguir avanzando en el proceso de cambio institucional, se creó en mayo de 2022 un **“Grupo Impulsor”** promovido y liderado por la Concejalía de Igualdad y la Unidad de

Intervención, y que está conformado por el Director General de Alcaldía, la Jefa de la Unidad de Transparencia, Evaluación y Control de Políticas Públicas, las Responsables de las secciones de Ingresos y Gastos de Intervención, y la Agente de Igualdad. Dicho Grupo Impulsor, ha trabajado en la creación de 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 (Ver Anexo I), a la hora de diseñar el presupuesto de 2023. Además, este mismo grupo ha establecido la metodología de identificación de 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.

En resumen, los pasos que se han dado durante los más de 3 años en los que se ha trabajado por la implantación de la transversalidad de género en los presupuestos municipales, se podrían resumir en:

- **Voluntad** del equipo de Gobierno para la creación de la necesaria estructura política (**Concejalía de Igualdad**), económica (**presupuesto propio**) y técnica (**Agente de Igualdad**) para llevar a cabo esta tarea.
- **Generación de los informes de impacto de género** del presupuesto municipal de los años 2020, 2021 y 2022.
- **Formación** al funcionariado responsable de la elaboración de los presupuestos a cargo de personal especializado en Presupuestos con Enfoque de Género, y sensibilización en Igualdad, dirigido al conjunto de unidades municipales.
- **Creación de un Grupo Impulsor de los Presupuestos** con enfoque de género.

- **Diseño de una Instrucción** para identificar las partidas presupuestarias relacionadas con la igualdad.
- **Diseño de una etiqueta** para la identificación de las partidas con perspectiva de género (PG) en el aplicativo en el que se diseñan los presupuestos.
- **Acompañamiento** a las Unidades Municipales en este proceso de identificación de partidas, programas y proyectos que contienen impacto de género.

2.3 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 ubicadas en el marco de los ejes del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño.

Como novedad, la metodología en la elaboración del IdG de 2023, ha resultado ser más participativa y amplia en cuanto a la recogida de información de las partidas de gasto municipales que tienen relación con la igualdad entre mujeres y hombres. Esto ha sido posible gracias a los elementos ya descritos en el epígrafe anterior, y ha permitido llevar a cabo el propósito de obtener una fotografía del porcentaje global de gasto que el Ayuntamiento de Logroño está ejecutando a favor de la igualdad y la eliminación de cualquier tipo de violencia y discriminación por razón de sexo. Esta fotografía de momento no pretende contener complejos análisis sobre el grado o el tipo de impacto de

género que tienen unas u otras partidas, ya que el proceso es gradual. En esta nueva etapa se apuesta por un análisis más global, el cual nos permitirá seguir dando pasos para profundizar, e ir obteniendo datos más específicos una vez que las unidades municipales vayan incorporando el enfoque de género en su gestión cotidiana.

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.

A nivel operativo, la **etiqueta** que permite identificar con las siglas PG la descripción del gasto que sí tiene impacto de género, junto con la **instrucción específica** para ayudar a identificar dichas partidas, son los elementos que nos van a permitir compilar información de un mayor número de programas, proyectos, actividades que están teniendo de alguna manera impacto diferenciado en la vida de mujeres y hombres.

Las Unidades municipales que han aportado información de las partidas que tienen Perspectiva de Género y así lo han marcado en la aplicación presupuestaria, han sido:

- Políticas de Igualdad
- Servicios Sociales
- Infancia y Juventud
- Educación

- Policía Local

Otras Unidades o Direcciones Generales que han aportado datos tanto para la elaboración de la parte relacionada con el contexto social y municipal, como para la correspondiente al Análisis de los programas de gasto, han sido:

- Cultura:
 - Biblioteca Rafael Azcona
 - Casa de las Ciencias
 - Subprograma 334.00 de Cultura
 - Subprograma 334.10 Cultural Rioja
 - Teatro Bretón
- DG de Promoción Económica y Fondos Europeos
- DG de Contratación
- Unidad de Transparencia, Evaluación y Control de Políticas Públicas

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:

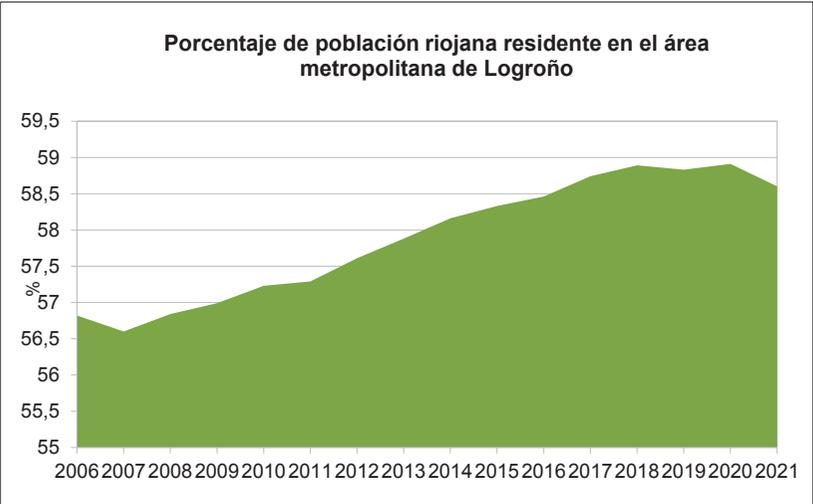
- Instituto Nacional de Estadística
- Instituto de Estadística de La Rioja
- Memoria 2021 de Servicios Sociales del Ayuntamiento de Logroño
- Memoria 2021 Servicio de Urgencias Sociales
- Sistema municipal de indicadores
- Datos proporcionados por las diferentes Unidades Municipales
- Datos proporcionados por Logroño Deporte S.A.
- Diagnóstico de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja
- Universidad de La Rioja
- Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2021. Gobierno de La Rioja
- Informe La Brecha Salarial en La Rioja 2022. UGT La Rioja
- Consejería de Salud. Gobierno de La Rioja
- Consejería de Educación y Cultura
- Ministerio de Igualdad. Instituto de las Mujeres
- Educabase (Ministerio de Educación y FP y Ministerio de Universidades)
- Ministerio de Cultura y Deporte

Algunos datos sobre la situación de hombres y mujeres en Logroño

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 primera vez, de los 151.000 habitantes desde el año 2007. El porcentaje de mujeres (53%) es superior al de hombres (47%) a 1 de enero de 2022. Esta ratio supera en dos puntos tanto el porcentaje de población femenina en España (51,01%), como el del conjunto de La Rioja (50,76%) según el INE.

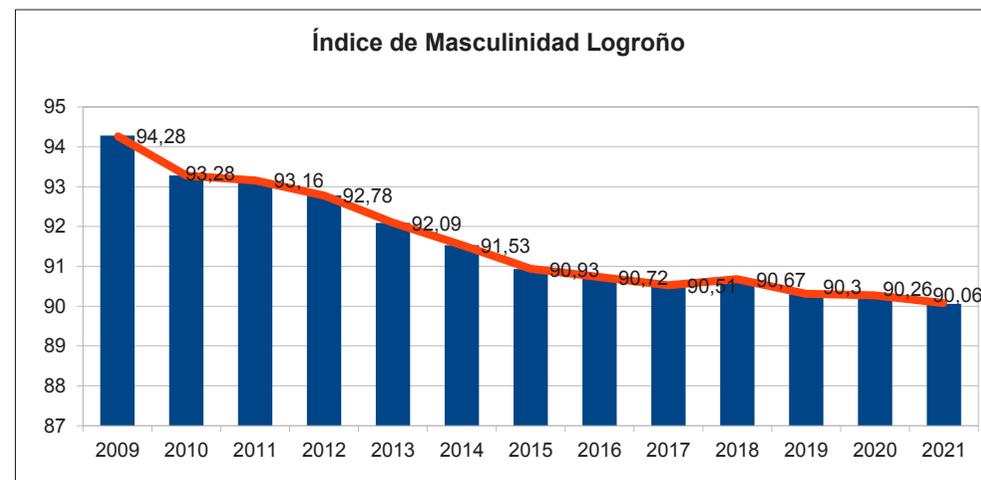
Población de Logroño

	Hombres	Mujeres	TOTAL
1 de enero 2022	71.092	79.119	150.211
1 de enero 2021	71.532	79.849	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

Fuente: Padrón municipal de habitantes

Por séptimo año consecutivo, el crecimiento vegetativo en la ciudad es negativo, ya que en 2021, el número de fallecimientos superó en 531 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 de La Rioja

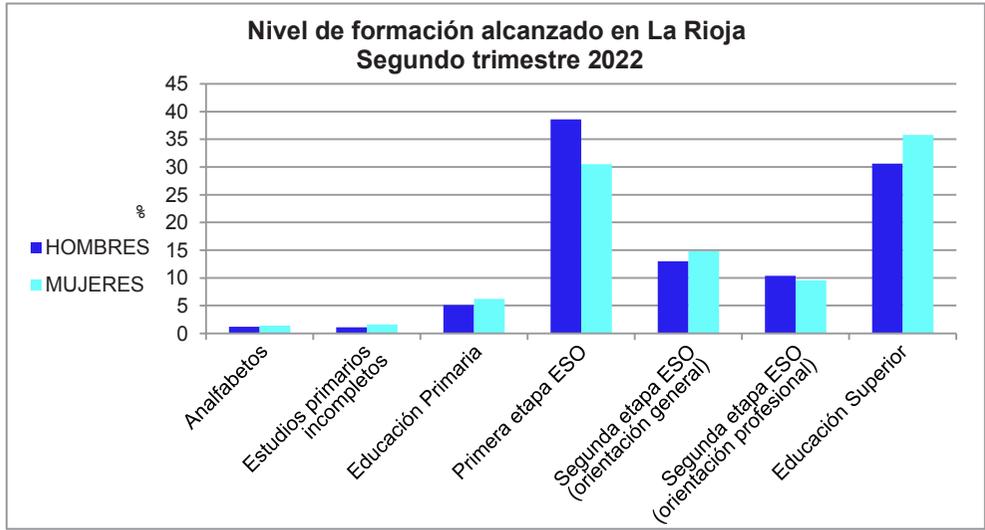
En cuanto a la distribución por edades de la población logroñesa, a 1 de enero de 2022 se constata que el porcentaje de población femenina es más amplio en los tramos de mayor edad. De hecho, de las personas mayores de 65 años, el 58,37% son mujeres. Si unimos este dato a la esperanza de vida, superior 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 2021-2022 estaban matriculadas en la Universidad de La Rioja 2000 mujeres (un 56,13%) frente a 1563 hombres, datos muy similares en número y porcentaje a los del curso anterior. Sin embargo, como se indica en el *Diagnóstico de Género de la Comunidad Autónoma de La Rioja*¹, con relación al profesorado “los datos reflejan una segregación vertical al ser escasa la presencia de mujeres en los niveles superiores”. Así, en la actualidad, a pesar de que un 47,67% de mujeres forman parte del Personal Docente Investigador, únicamente alcanzan un 28,78% de las cátedras de la UR, “representándose así la carrera universitaria de mujeres y hombres con el conocido diagrama en forma de tijera”. 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 2021, un 42,85% de mujeres conforman el Consejo de Dirección, un 60% el Consejo de Gobierno y un 48,14% forman parte del equipo Decanal y de la Dirección de Facultades y Escuelas.

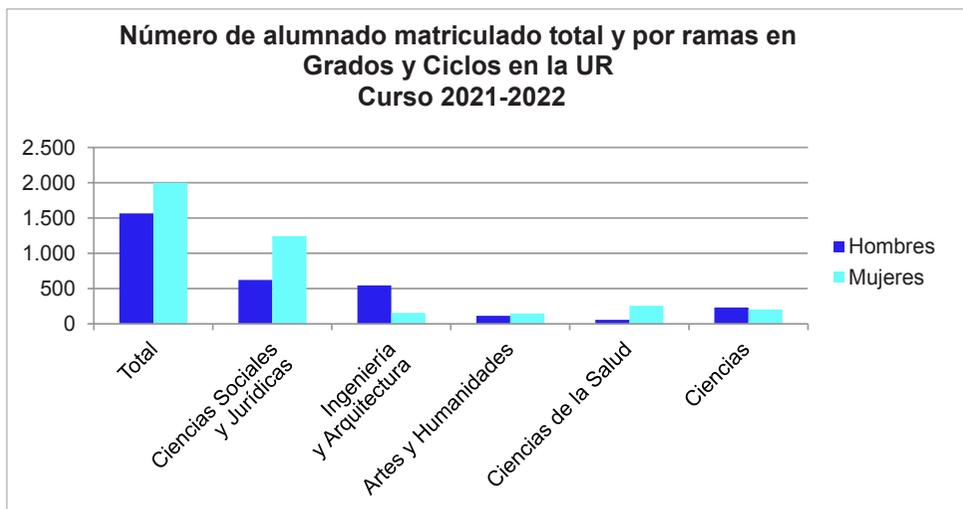
En las ramas de enseñanza se sigue apreciando la habitual segregación por sexos, con leves avances año tras año: las carreras técnicas cuentan con una mayoría de hombres matriculados, mientras que las de Ciencias Sociales y Jurídicas y Ciencias de la Salud están feminizadas.

¹ Tobías Olarte, Eva (2017). Diagnóstico de Género de la Comunidad Autónoma de La Rioja, Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, Gobierno de La Rioja

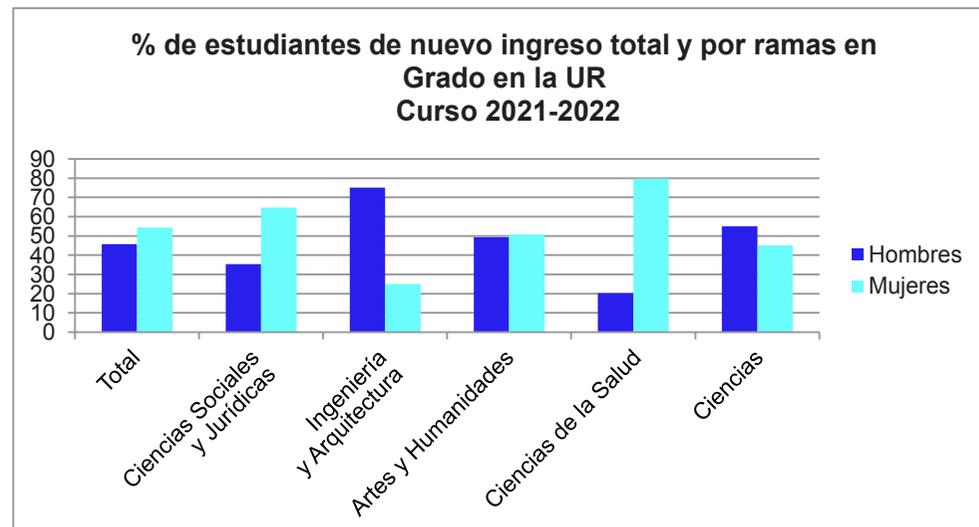
Informe

Impacto de género del Presupuesto 2023

Las disciplinas de Artes y Humanidades y las de Ciencias se mantienen equilibradas.



Fte: Educabase



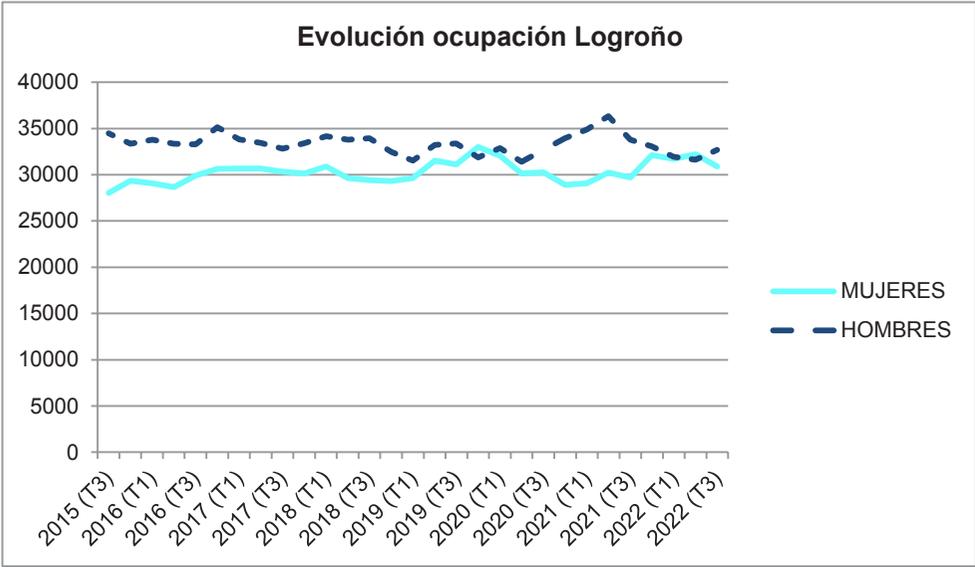
Fte: Educabase

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.

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

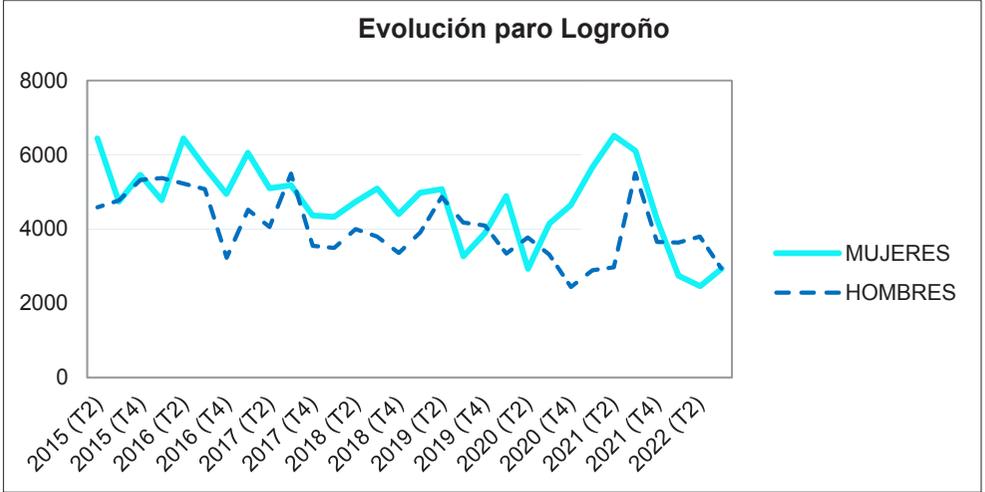
Los datos de la Encuesta de Población Activa para Logroño sobre la evolución del empleo de las mujeres en los últimos años muestra de nuevo que el número de mujeres ocupadas es menor al de los hombres, tras el breve cambio de tendencia en el segundo trimestre de 2022 en el que el número de mujeres ocupadas era superior. Según los datos del tercer trimestre, el desempleo sigue afectando más a las mujeres, quienes muestran un menor nivel de ocupación, tal y como se puede observar en el gráfico:



Fte: Encuesta 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 19 puntos (40,06% de contratos temporales en hombres y 59,94% en mujeres).

En cuanto al paro, actualmente el número de personas paradas en Logroño es similar en mujeres y hombres, aunque la tasa de paro en mujeres es levemente mayor. Durante la primera mitad de 2022 el número de mujeres paradas había disminuido notablemente, pero en el tercer trimestre el paro en mujeres ha aumentado este número en un 18,95% mientras que en el caso de los hombres, ha disminuido en un 22,36%.



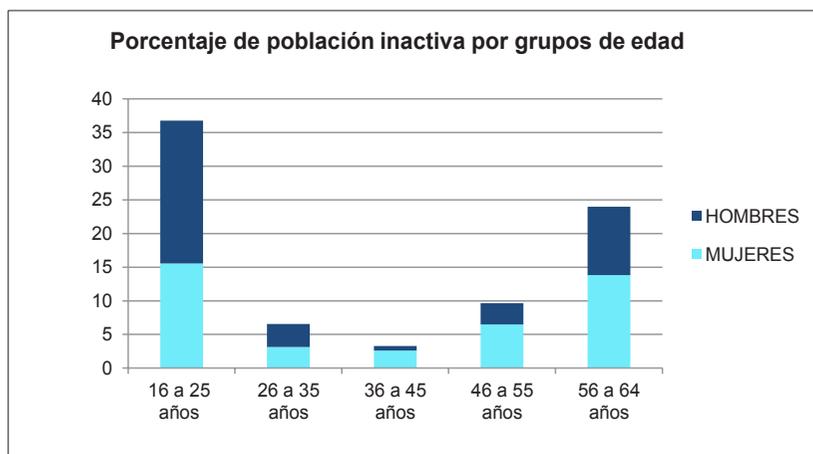
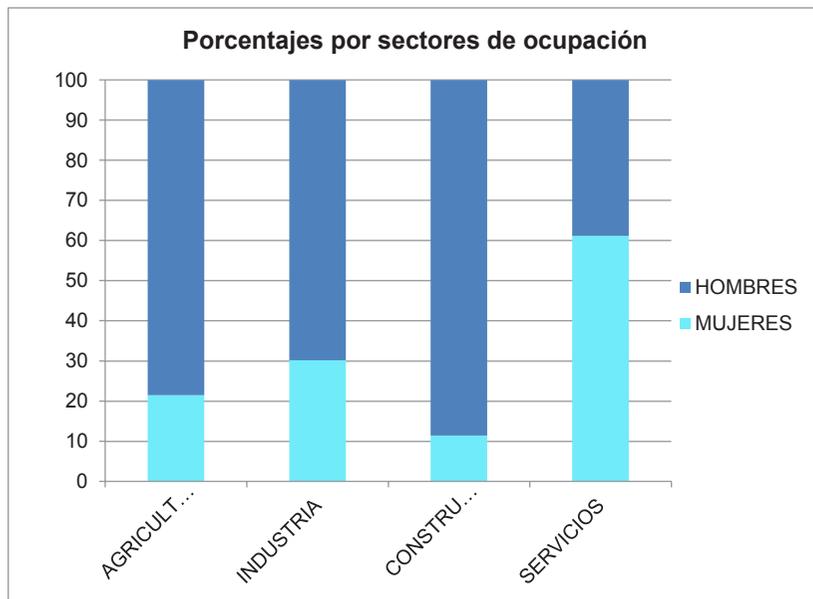
Fte: Encuesta Población Activa (INE)

En el resto de La Rioja las mujeres también tienen una menor tasa de empleo y mayor tasa de paro en relación a los hombres. El siguiente cuadro muestra los datos en porcentajes comparativos:

	% HOMBRES		% MUJERES	
	Tasa de empleo	Tasa de paro	Tasa de empleo	Tasa de paro
Logroño	55,91	8,29	48,28	8,72
Resto de La Rioja	62,18	7,60	51,65	7,76

Fte: Encuesta 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 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 anterior 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.

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.

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	Deportes 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'

Fte: Encuesta de empleo del tiempo, 2009-2010 (INE)

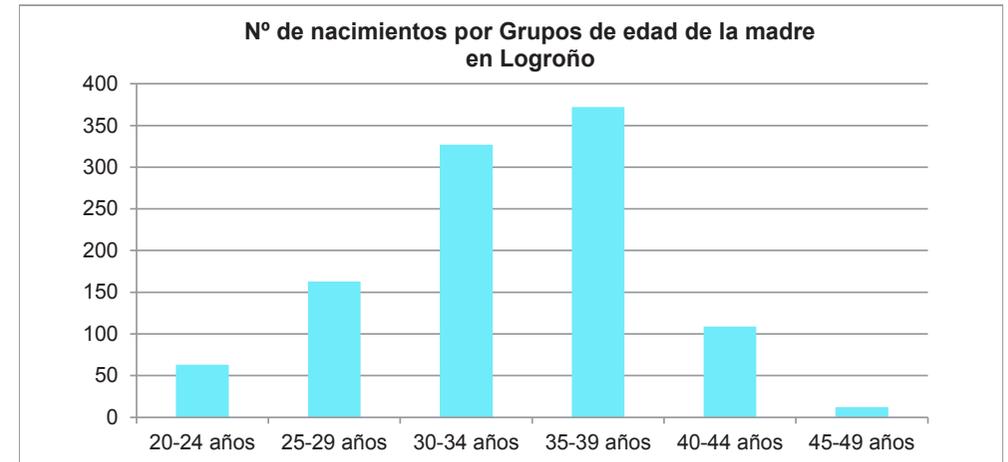
La **brecha salarial** existente en nuestra región según UGT La Rioja², es del 19,59%, y se ha reducido más de 3 puntos en los últimos años. Algunos factores clave en dicha brecha, son la diferencia de más de 70 puntos en el porcentaje de mujeres trabajadoras que tienen una jornada parcial en La Rioja (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 2021 de los hombres de 25 a 49 años sin hijos/as menores de 12 años fue de 83,6%, y con hijos/as en ese de grupo de edad la tasa se eleva hasta el 89,7%. La tasa de empleo más alta en hombres, se alcanza con dos hijos/as menores de 12 años. En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos/as menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos/as de esa edad la tasa fue de 74,7% y de 69,7% en el caso de tener menores de 12 años. Las mujeres con tres o más hijos/as son las que tienen menor tasa de empleo, un 53,4%.

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 2020, 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 22% de las mujeres fueron madres antes de los 30 años.



Fte: Encuesta Población Activa (INE)

A su vez, la edad media en la que las mujeres logroñesas son madres por primera vez es de 33,01 años, creciendo en casi dos puntos desde el 2019, y se sitúa por encima de la media en La Rioja (31,36 años) y de la media nacional (31,22 años). (Datos INE 2020).

En cuanto a la tasa global de fecundidad en la capital (n.º de nacimientos por cada 1000 mujeres) fue de 31,31, disminuyendo año tras año. El indicador coyuntural de fecundidad (número medio de hijos/as por mujer) en Logroño es de 1,15; es un dato levemente menor que el del pasado año (1,20) y algo inferior al dato a nivel nacional (1,19) y regional (1,24). (Datos INE 2020 y 2021).

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

Derechos Sociales

La brecha de género en nuestra región respecto a la **tasa de riesgo de pobreza** ha disminuido, ya que dicha tasa ha aumentado tanto en hombres como en mujeres, superando en este caso la tasa masculina a la femenina (19,5 frente a 18,6), según el Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2021. Sin embargo, según datos de la Memoria de Servicios Sociales de 2021 del Ayuntamiento de Logroño, del total de ayudas gestionadas de emergencia social y de apoyo al suministro energético, un 73% y un 62% respectivamente, fueron destinadas a mujeres.

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 66,5% 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 415€ mensuales superior a la media de la pensión de las mujeres (Datos Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2021).

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. Según datos de la Memoria de Servicios Sociales de 2021, en el Servicio de Ayuda a Domicilio municipal el 70% de las personas atendidas son mujeres.

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 2020 muestra una diferencia de 6 años entre ellas y ellos (86,12 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 a los hombres, según la Encuesta de Condiciones de vida del 2020 del INE.

Los datos que facilita la Consejería de Salud, en relación al 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 de edad:

	MENORES DE 16 AÑOS		DE 16 A 64 AÑOS		MAYORES DE 64 AÑOS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2021						
Logroño	11.879	11.173	49.657	51.534	13.970	18.763

Fte: Instituto Estadística La Rioja

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 2020, “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 65,5% y 53,9% 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 continua siendo alta, 11,6 puntos porcentuales.”

Si miramos la participación en los Juegos Deportivos en nuestra región, según la última memoria disponible del 2019, 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:



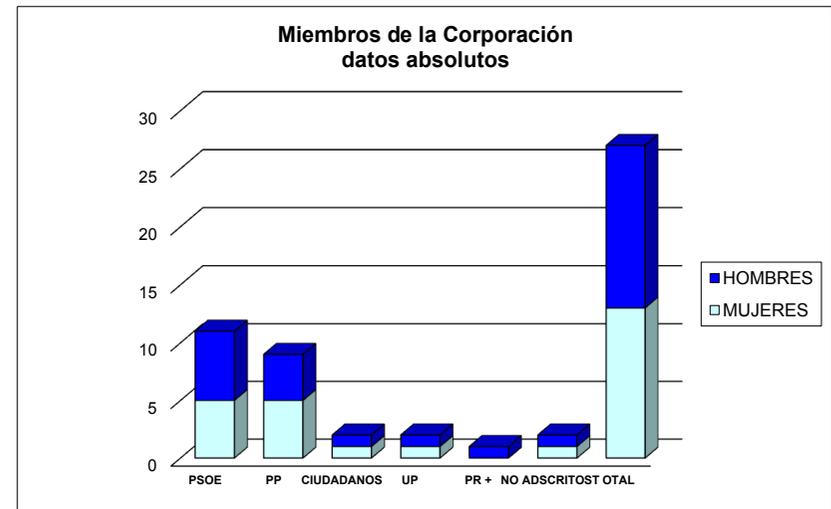
Fte: Consejería de Educación y Cultura

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, y ejemplo de ello es la alta tasa de usuarias en el programa de Logroño Deporte, siendo un 70,96% las

inscripciones de mujeres respecto a la totalidad de las mismas.

La Corporación Municipal

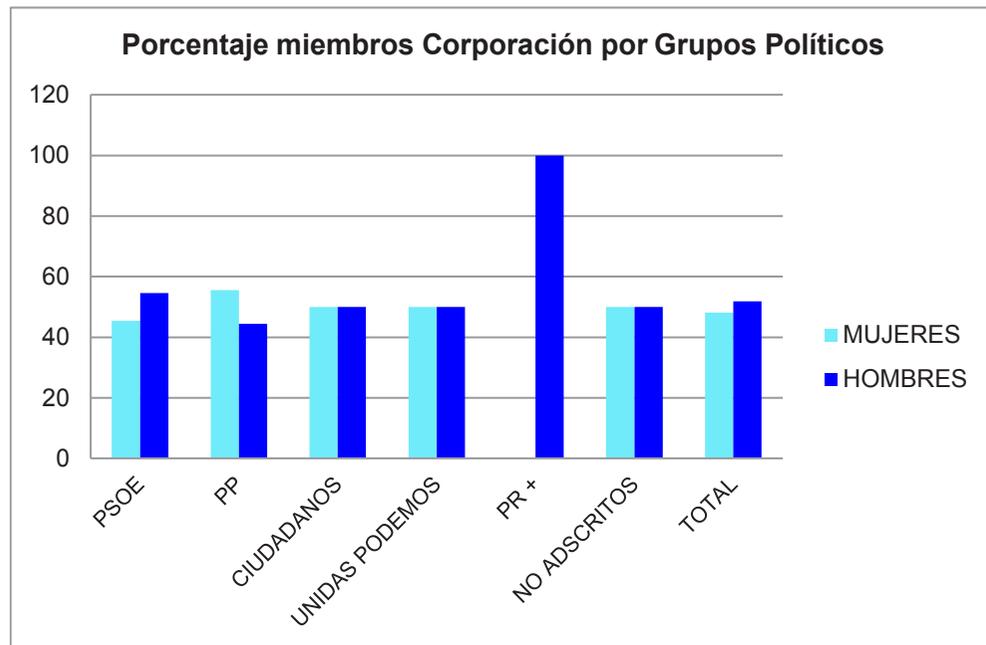
En estos momentos la Corporación está formada por 5 grupos políticos: PSOE, PP, Ciudadanos, Unidas Podemos, Partido Riojano (PR+), junto con 2 concejales no adscritos. Suman un total de 27 concejalías que se distribuyen así: 14 hombres y 13 mujeres, lo que supone un 48,15% de representación femenina y por tanto, cumple con el principio de presencia equilibrada estipulado en la Ley de Igualdad³.



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".

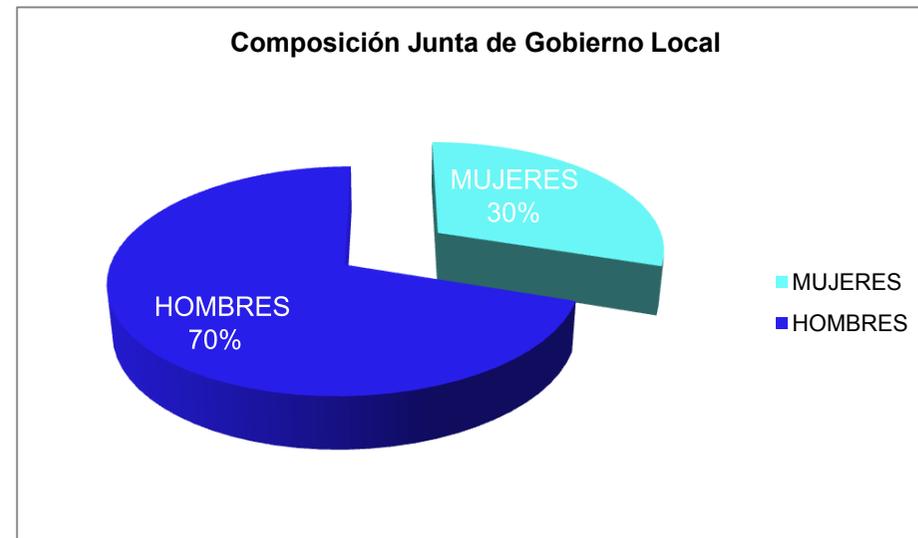
Impacto de género del Presupuesto 2023

Si analizamos el porcentaje de mujeres y hombres por grupos políticos existe una composición equilibrada en todos los grupos, salvo en el PR+, ya que cuenta con un único representante (en este caso hombre).



Por otro lado, el Pleno Municipal está presidido por una mujer, y sólo una de las cinco portavocías de los grupos municipales es mujer, situándose el valor en este caso en un 20%.

La Junta de Gobierno Local, tal y como se puede ver en el siguiente gráfico, no se atiene en la actualidad al principio de presencia equilibrada.



En el caso de las Comisiones Informativas solo la mitad de ellas alcanzan el 40% de mujeres entre sus componentes, mientras que en todas ellas los hombres superan ese mismo porcentaje, alcanzando en alguna de ellas un 66% de presencia:

- Comisión Informativa de Pleno: 38,46% de mujeres y 61,54% de hombres
- Comisión Permanente de Política General: 38,46% de mujeres y 61,54% de hombres
- Ciudad Verde: 46,15% de mujeres y 53,85% de hombres
- Ciudad que Crea riqueza e Inteligente: 50% de mujeres 50% de hombres
- Ciudad Bella y que Educa: 54,55% de mujeres y 45,45% de hombres
- Ciudad que Cuida y Ciudad por la Igualdad: 33,33 % de mujeres y

66,67% de hombres.

La Corporación municipal dispone de personal eventual, de confianza. Aquí es mayoritaria la presencia de mujeres, alcanzando el 75% en Alcaldía y Prensa y el 80% en el personal de los grupos. A nivel global, 10 de las 13 personas empleadas de forma eventual son mujeres, por lo que el porcentaje asciende al 76,92%, datos similares a los de años anteriores.

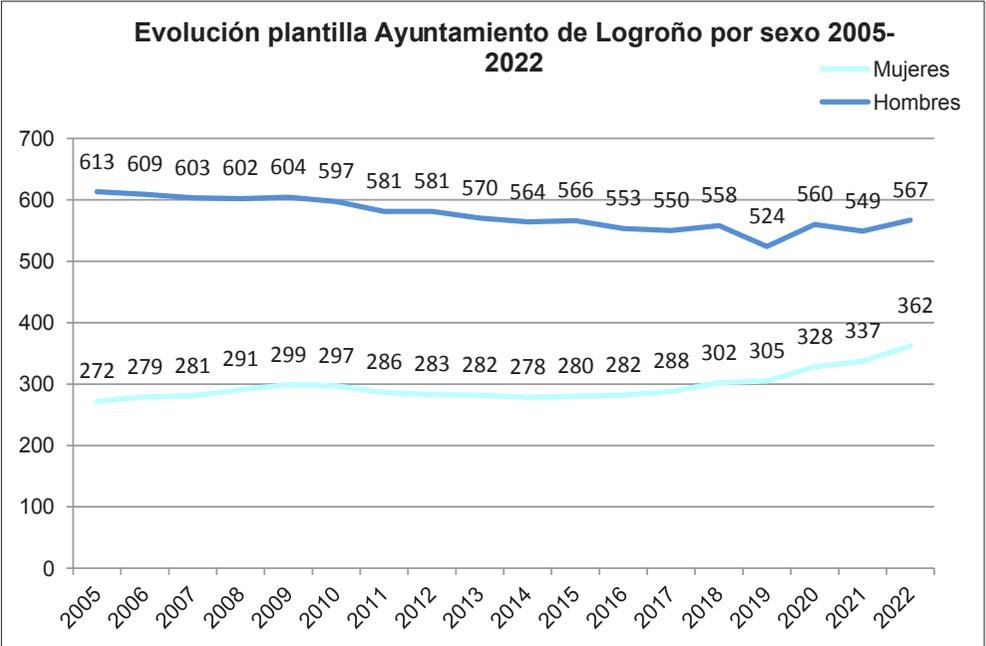
Otros órganos municipales cuentan con la siguiente distribución de mujeres y hombres:

- 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 sigue contando con un porcentaje muy pequeño de mujeres, ya que solo 8 de sus 30 miembros son mujeres, lo que supone un 26,70%.
- Respecto a las Juntas de Distrito, de 123 personas titulares, 51 son mujeres (41,50%) y de las 95 personas suplentes, 43 son mujeres (45%), cumpliendo por tanto el principio de presencia equilibrada. La Presidencia la continúa ostentando una mujer.
- 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 agosto de 2022, por 929 personas, de las que 362 son mujeres (38,96%) y 567

hombres (61,04%). Aunque se ha recortado algo la diferencia de manera progresiva en los últimos años, aún no se alcanza una composición equilibrada en los datos globales.



Fuente: DG 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 agosto de 2022, contamos con 23 mujeres en Policía Local (2 más que en el año anterior) de un total de 231 efectivos, lo cual sigue suponiendo un porcentaje muy pequeño de mujeres en este ámbito (9,95%) con un muy leve crecimiento año tras año. Respecto al Cuerpo de Bomberos, de momento no

Impacto de género del Presupuesto 2023

hay ninguna mujer en dicho cuerpo, aunque se incorporó en septiembre de 2019 la primera mujer Técnica Especialista en Incendios y en noviembre de 2020 una operadora administrativa. Actualmente, únicamente hay una mujer en Bomberos y Protección Civil, en calidad de Jefa de Negociado. Por todo ello, se valora la posibilidad de adoptar acciones positivas en futuras convocatorias de acceso, además de incidir en otros aspectos como la educación en igualdad y en la visibilización de referentes femeninos en ámbitos masculinizados. En este sentido, en octubre de 2022 la Concejalía de Igualdad ha presentado un vídeo para incentivar la incorporación de mujeres al Cuerpo de Bomberos municipal, coincidiendo con la convocatoria de 7 plazas de bombero conductor incluidas en la Oferta de Empleo Público de los años 2019, 2020 y 2021.

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, como se puede apreciar en el gráfico anterior.

Sin embargo, sigue existiendo una segregación horizontal, por ejemplo, el 81,98% del personal de la Escala de Administración General son mujeres, mientras que únicamente constituyen el 23,62% de la Escala Especial o el 6,92% en el personal de oficios.

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

En cuanto a las Direcciones Generales, cuatro de las once existentes están ocupadas por mujeres (36,36%), en el caso de las Adjuntías sí se alcanza el equilibrio al representar las mujeres Adjuntas el 57,14% de la totalidad de dichos puestos y por último las Jefaturas de Unidad solamente cuentan con un 25% 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.



Fuente: DG Conocimiento y Competencias Profesionales Ayuntamiento de Logroño

Análisis del gasto en los programas presupuestarios seleccionados

4. Análisis del gasto en los programas 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. 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 programas que se considera tienen impacto de género en su aplicación, el Grupo Impulsor promovido y liderado por la Concejalía de Igualdad y la Unidad de Intervención, ha diseñado una Instrucción específica para que gestoras y gestores presupuestarios dispongan de pautas en la identificación de las partidas que tienen relación con la igualdad (Ver Anexo I). 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, y como novedad, dichas líneas 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

4.1 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.

En primer lugar, poner en marcha una Concejalía de Igualdad en el ámbito municipal es una cuestión ineludible si queremos generar las condiciones necesarias para impulsar y legitimar la estrategia del mainstreaming de género. Así, la Concejalía de Igualdad se crea en junio de 2019, como área específica de igualdad adscrita a Alcaldía. Esta Concejalía cuenta por primera vez en 2020 con presupuesto propio, que en 2023 es de 212.993,67€; al mismo tiempo se ha logrado incorporar en abril de 2022 a la figura de **Agente de Igualdad** como personal funcionario de la plantilla municipal, logrando así que el Ayuntamiento disponga, de forma permanente y estable, de una persona con competencia profesional en materia de igualdad de género y prevención de la violencia machista.

Además, se continúa promoviendo otra condición necesaria para lograr que la igualdad de género esté presente, de facto, en la agenda pública local, y es la **formación del funcionariado**. Desde la DG de Conocimiento y Competencias Profesionales, se consignan 4.400€ destinados a formación en materia de igualdad en 2023. Durante este año 2022, se ha impartido formación en materia de presupuestos con enfoque de género a gestoras y gestores presupuestarios y en cláusulas de igualdad en la contratación pública a toda la plantilla.

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 dos 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, en concreto en 2022, se han contabilizado 14 servicios, programas, proyectos, dentro de las Unidades o Servicios Municipales, en los que se desagregan datos por sexo, y 5 van a incorporarla.

- *Elaboración de una metodología para la incorporación del enfoque de género en la planificación y gestión del presupuesto municipal, cuyo primer resultado es el informe que aquí se presenta y la progresiva implicación de las unidades municipales en su elaboración.*

- *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 de 2022 proporcionados por la DG de Contratación del Ayuntamiento:

- En cuanto a Criterios de Adjudicación de tipo social el porcentaje de contratos es de un 1,13%, lo cual significa una disminución de 1,37% respecto al 2021.

- En cuanto a Condiciones Especiales de Ejecución de tipo social el porcentaje es del 50,57% (siete puntos menos que en 2021). Cabe reseñar que si nos ceñimos estrictamente a condiciones que incidan claramente en la igualdad de género, el porcentaje baja al 17%.

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.

En relación a los convenios, únicamente en un 7,35% de los suscritos por el consistorio en 2022 se hace referencia a la igualdad. Diversas convocatorias de subvenciones incorporan cláusulas de género en sus pliegos técnicos, aunque de momento no existe una recopilación que cuantifique el total de las mismas. Asimismo, 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). Por último, mencionar que en noviembre de 2022 se efectuó otra formación al funcionariado en materia de incorporación de cláusulas de género en contratos, convenios y subvenciones públicas, de manera que se facilite la labor municipal en este ámbito.

- *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. La línea ha sido dotada en 2022 con 25.000€, aumentando un 25% cuantía respecto al año anterior. En la convocatoria de 2022 ha aumentado un 13% el número de solicitudes recibidas, y un 55% el número de subvenciones concedidas. Para 2023 la dotación será de 22.500€.

- *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 grupo ha continuado este año 2022 y está previsto que se continúe consolidando en 2023 con un presupuesto de 4.400€.

- 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 2023 de 841.226,96€.

- 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 2023 este programa posee un presupuesto de 108.467,21€.

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

En noviembre de 2020 se inauguró el Laboratorio Feminista, un espacio creado por la Concejalía de igualdad que pretende ser referencia en nuestro municipio para formar, concienciar, sensibilizar e irradiar la transformación de la cultura para la desigualdad. El espacio cuenta con cuatro salas con nombres no elegidos al azar: las Hermanas Mirabal, Las Sinsombrero, Carmen de Burgos y John Stuart Mill. Todas ellas están a disposición de las entidades, colectivos o asociaciones que quieran realizar actividades relacionadas con la promoción de la igualdad de género y la prevención de la violencia machista, y es cada vez más utilizada para realizar los distintos eventos y acciones que organiza tanto la Concejalía de Igualdad como otras entidades y/o Unidades Municipales. Durante el 2022 se ha mejorado la dotación material del Laboratorio, y para el 2023, se prevé invertir 2.640€ en este sentido.

Así mismo, 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 2023 con 4.400€.
- Conciertos de verano “*Jueves Feministas*” que por primera vez se llevaron a cabo en 2022 con muy buena aceptación cuentan con un presupuesto de 17.600€ para el 2023.
- 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 2023 de 13.200€.

- La tercera edición del premio “*Teresa León y Goyri, ciudad de Logroño*”, 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, cuenta en 2023 con un presupuesto de 2.340,90€. Una nueva publicación de libros de “*Historias de Mujeres brillantes*”, cuenta con un monto de 17.600€ y el nuevo contrato establecido para estabilizar las rutas teatralizadas del programa *Logroño con otra mirada* dispone de un presupuesto de 22.005,28€ para 2023.
- Otras actividades como exposiciones en materia de igualdad, formación para la ciudadanía, centros educativos, medios de comunicación, etc., cuentan con 22.000€ para el 2023.

La **Concejalía de Cultura** suma además esfuerzos en este ámbito, programando para 2023 acciones que también inciden en la visibilización de las contribuciones de las mujeres:

- En el caso de la **Casa de las Ciencias**, se destinan 2.640€ a reforzar la igualdad entre mujeres y hombres y la visibilización de mujeres científicas mediante la partida Cursos y conferencias y mediante la exposición ‘Plastihistoria de la mujer’ la cual tiene un valor aproximado de 6.688€. Además, en las exposiciones que se contratan acostumbran a tener un espacio en el que se remarca el papel de las mujeres en sus diferentes ámbitos, junto con la adquisición de libros de la biblioteca cuya finalidad es darles visibilidad. La adquisición de fondos bibliográficos cuenta con un presupuesto de 2.640€.

- La **Biblioteca Rafael Azcona** 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 2023 son 7.040€ dedicados a la organización de actividades en materia de igualdad y contra la violencia de género, y se estima que, a nivel general, las partidas que poseen cierto impacto de género suman 125.470.40€.

- 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 19.800€ para 2023. 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 2023 es de 160.600€. 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 2023 es de 162.000€.

- En el subprograma **334.10 CULTURAL RIOJA**, en concreto en la Sala Amós Salvador se incide en trabajar paritariamente, con mujeres artistas y comisarias. En 2023, se prevé que al menos dos de las cuatro exposiciones que serán contratadas tendrán como protagonistas y/o comisarias a mujeres. 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 2023 de 257.840€.

- En las programaciones del año 2023, el **Teatro Bretón** continuará incluyendo espectáculos creados por mujeres, a la vez que se favorece la inclusión de espectáculos con argumentos y temáticas defensoras, desde la calidad artística, de la igualdad de mujeres y hombres y del respeto a la diversidad, cuya oferta es cada vez más numerosa. Según la dirección del teatro, *“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, de autoras y directoras de escena en las programaciones de los teatros era muy difícil, porque apenas eran tenidas en cuenta por los productores de espectáculos. En los últimos cinco 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 en estos momentos, cuando la programación del primer semestre del año está por ser definitivamente cerrada y cuando ni se han estrenado o están en período de gestación la mayoría de los espectáculos que compondrán

las programaciones del segundo semestre de 2023 y para el 44 Festival de Teatro de Logroño, pero 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 140.000€.

La **Unidad Infancia y Juventud**, y en concreto desde el ámbito de Juventud, se proponen 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 44.000€ de presupuesto para 2023. También se incorporan en la Gota de Leche actuaciones de Jóvenes artistas y de Jóvenes Creadores Plásticos visuales con un monto de 30.360€, y tanto la difusión de estos proyectos culturales como el desarrollo de InfoJoven que apoya la promoción y visibilización en redes sociales de todas las acciones que se llevan a cabo en materia de igualdad, cuentan con un presupuesto de 16.720€.

Por último, mediante el Servicio de información Juvenil que cuenta con un presupuesto de 118.947,84€ 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 10.560€ para 2023; 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, mayor número de contratos temporales y 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 Desarrollo Comunitario y su Unidad de Empleo** se impulsa el Servicio de Orientación Laboral con un presupuesto de 209.534,16€ 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 2023, se buscará además de la acreditación de dicho equipo docente, la ruptura de estereotipos de género en la conformación del mismo, es decir, promover que haya mujeres formadoras en ámbitos masculinizados y viceversa, y buscar equilibrio de género en el número de docentes.

Además en el Ayuntamiento se cuenta con una línea de **ayudas a la creación de microempresas**. En total, durante el 2022 se han destinado 240.000€ destinados a financiar parcialmente proyectos emprendedores y microempresas que inicien su actividad económica y se instalen en el término municipal de Logroño. De esta cantidad, 150.000€ destinados a aquellos proyectos cuyo plan de negocio y desarrollo se basen en una iniciativa innovadora (modalidad A); mientras que 90.000€ se destinan a la creación de microempresas de carácter tecnológico innovador (modalidad B), acordes con las estrategias llevadas a cabo en este sentido desde el Ayuntamiento 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 Promoción Económica y Fondos Europeos, de las 77 solicitudes recibidas en la Modalidad A, 52 han sido solicitadas por mujeres (un 67,53%), y de las que ya han sido concedidas, un porcentaje similar (62,85%) son iniciativas de mujeres. De la modalidad B no ha habido ninguna solicitud.

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 total de 804.978,62€ que incluyen los contratos de concesión de servicios auxiliares y de limpieza, la campaña publicitaria y los bonos infantiles.
- 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 225.000€ y las destinadas a libros de texto y adquisición de material escolar para el segundo ciclo de educación infantil de 109.800€.
- Se destinan 880€ a charlas dirigidas a las familias de niñas y niños de las escuelas infantiles.
- Por último, desde el Plan Corresponsables se ha incorporado un proyecto de 17.600€ para favorecer la conciliación mediante actividades de educación vial para menores en el Parque Infantil de Tráfico.

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 108.875,01€.
- El Servicio de Ayuda a Domicilio con un monto de 6.824.338,51€,

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.

- Dentro del Programa familia e infancia, se destinarán 5.280€ a la difusión y sensibilización sobre la Ley de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia Frente a la Violencia, la cual incorpora el enfoque de género en su desarrollo.

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 2023:

- Campamentos infantiles: 61.600€
- Campamentos urbanos para adolescentes: 17.600€
- Campamentos para adolescentes: 58.080€
- Campamento infantil medioambiental: 68.334,64€
- Ludotecas municipales: 558.222,59€
- Centros jóvenes: 156.194,55€
- Servicios relacionados con la gestión y dinamización de la Atalaya (Centro Infanto-Juvenil del barrio de Valdegastea): 231.627,26€
- Alternativas para adolescentes "Por fin es Sábado": 44.000€
- Programaciones especiales Navidad infancia. Cursos, conferencias:

19.360€

- Talleres para jóvenes y Niños. Plan Infancia. Cursos, conferencias: 5.280€.

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 **Unidad de Juventud** se lleva a cabo Formación para jóvenes en habilidades blandas, mindfulness, autoconocimiento, etc. en los que la mayoría de participantes suelen ser chicas, con un presupuesto de 13.200€.

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

- Programa Atención a la Diversidad Afectivo Sexual en el que se trabajan valores de igualdad: 17.600€
- 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: 16.691,78€
- 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: 92.464,59€

Impacto de género del Presupuesto 2023

- Talleres de aumento de autoestima para mujeres jóvenes: 6.598,28€
- 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: 98.772,52€.
- 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 2023 es de 231.945,51€.

Por último, otro espacio de esta misma unidad, es el Programa Alojamiento Alternativo Temporal con un presupuesto de 83.957,47€, 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:

- La **Concejalía de Igualdad** llevará a cabo Formación en “Nuevas Masculinidades” en 2023, con un presupuesto de 2.640€.
- La **Unidad de Servicios Sociales** impulsa talleres de apoyo psicosocial, autonomía y crecimiento personal con mujeres y con hombres, en los

que se realiza específicamente un trabajo con hombres con el programa “Ser hombre hoy”, cuyo presupuesto es de 28.667,25€.

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: 23.400,10€
- Programas Salud Comunitaria: 26.400€
- Prevención de Adicciones: 80.062,76€

Por último, se incluye en este eje lo referente a **Urbanismo y Movilidad**: la mirada de los espacios urbanos desde una perspectiva feminista tiene que ver directamente con el ámbito reproductivo de los cuidados y con la visibilización de la contribución de las mujeres.

Los lugares no son neutros, por lo que en 2023 nos seguiremos aproximando a la ciudad desde otras visiones, poniendo en valor también, las tareas reproductivas y de cuidado realizadas mayoritariamente por mujeres. Así, en la Nueva Agenda Urbana, se ha incluido el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (centrado en la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas) junto con indicadores del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la ciudad de Logroño.

La movilidad se seguirá pensando desde lo cotidiano desde el cuidado, en las

nuevas ordenaciones se está poniendo el foco en que las edificaciones y los espacios favorezcan la vida y la actividad en el vecindario, con espacios públicos accesibles, cuidados y agradables, donde llegue el transporte público, etc. Dicho transporte público deberá jugar un papel importante. Las mujeres compran menos vehículos que los hombres y conducen en menor proporción, luego la movilidad no tiene que estar centrada en el coche, pues condiciona el acceso de ellas a ciertas oportunidades económicas, educativas y sociales.

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 la prevención de la misma.

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, movilizandolos 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 250.702,50€.
- Centros de Servicios Sociales: estos centros, a través de sus equipos multidisciplinarios, detectan, tratan, apoyan y hacen seguimiento de las mujeres víctimas de violencia machista, facilitando su proceso de recuperación.

Unidad de Convivencia e 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. Desde el 1 de enero se ha atendido a 245 mujeres víctimas de violencia de género y a fecha octubre de 2022, se está atendiendo a 10 víctimas de riesgo

alto y 119 de riesgo medio.

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 2023, se van a destinar 20.436,37€ 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 22.000€, que se han mencionado ya en el Eje I.
- **Protocolo de duelo en materia de violencia machista de la ciudad de Logroño**: dentro de las acciones programadas en 2022, se ha elaborado y firmado un protocolo de duelo de la ciudad de Logroño en materia de violencia machista, a través del proceso de Logroño Igual Participa junto

a la Universidad de La Rioja y a la Asociación de la Prensa. La firma tuvo lugar el pasado 6 de junio y el 25 de Noviembre se adhirieron 26 nuevas organizaciones. Para el 2023, se están impulsando nuevas adhesiones.

- 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 2023 con un presupuesto total de 36.423,38€.

- **Adhesión a la campaña “Municipios contra el maltrato”, promovida por Antena 3 y la Fundación Mutua Madrileña**: el Ayuntamiento de Logroño ha instalado dos señales con las frases “Contra el Maltrato, Tolerancia Cero”, una en el Paseo del Espolón y otra en la zona de la Universidad. Con esta iniciativa, el Ayuntamiento cumple uno de los requisitos de esta campaña, y refuerza su compromiso en la lucha contra la violencia de género.

- **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 2023 es de 33.416,33€. 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 2.640€, que comparte con el ya mencionado en el Eje III correspondiente al espacio de corresponsabilidad.

Conclusiones

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 ocho programas diferentes, que corresponden a cinco Unidades 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 69 anotaciones del presupuesto tenían dichas siglas, ya que en un mismo programa o unidad, puede incluir distintas partidas o gastos que se considera poseen impacto de género.

Las Unidades Municipales y los programas que han marcado con las siglas PG algunos de sus gastos han sido:

- Políticas de Igualdad
- Servicios Sociales: Servicios Sociales, Empleo y Salud
- Infancia y Juventud
- Educación: Servicios complementarios de educación y Guarderías
- Policía Local

El monto total que corresponde a estas **69 anotaciones presupuestarias** es de **10.807.503,35€**.

Además, otras Unidades o Direcciones Generales cuyos datos presupuestarios se han recogido de manera individual han sido:

- Cultura:
 - Biblioteca Rafael Azcona
 - Casa de las Ciencias
 - Subprograma 334.00 de Cultura
 - Subprograma 334.10 Cultural Rioja
 - Teatro Bretón
- DG de Conocimiento y Competencias Profesionales: formación al funcionariado en materia de igualdad.
- Servicios Sociales: Iniciativa Logroño Comunitario, Estrategia Logroño Intercultural y Proyectos de Intervención socioeducativa con menores.

En este apartado, **el presupuesto total que se considera tiene impacto de género, aunque no se ha señalado con las siglas PG, es de 2.066.358,08€.**

La suma total de todos los programas considerados en este informe dan como resultado **12.873.861,43€**, que respecto al total del presupuesto del Ayuntamiento de Logroño (146.450.000€) supone un porcentaje del **8,79**.

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.

Esta oportunidad de reflexión se ha traducido en que el IdG de los presupuestos de 2023 nos brinda una fotografía actual y bastante rigurosa del grado en el que el consistorio implementa políticas de igualdad, y en este sentido, se observan notables avances respecto a años anteriores, como los que siguen:

- Se evidencia una mejora cuantitativa en la recopilación de la información, ya que ha aumentado considerablemente el número de partidas recogidas respecto a años anteriores y se ha obtenido una cifra aproximada del porcentaje total del presupuesto municipal que se dirige a la erradicación de las situaciones de discriminación y de violencia machista y a la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres, y que 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 nueva 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.
- El Grupo Impulsor ha logrado generar de manera colectiva un documento que sirve para que todas las Unidades Municipales puedan contar con orientaciones básicas a la hora de identificar las partidas

que tiene impacto de género. De esta manera, se trabajará para que más unidades se vayan incorporando en años venideros.

Así, el IdG del Ayuntamiento de Logroño supone, sin duda, una reflexión y un aprendizaje de cara al trabajo que aún queda por hacer. El mapa de la situación actual del municipio en materia de igualdad nos demuestra que el camino que se inició en el 2019 con el cambio de enfoque en las políticas de igualdad, es el correcto.

Ya se han puesto los cimientos para que este camino pueda sostener el desarrollo de políticas públicas en materia de igualdad a largo plazo: la creación de la estructura que permanezca en el tiempo con un perfil especializado (Agente de Igualdad) y la formación continua del personal municipal son claves para ello. En el primer caso, es un logro notable la incorporación de este perfil a la plantilla municipal como personal funcionario, lo cual ha permitido que en este caso, se impulsara con más fuerza el proceso de elaboración de este IdG, y que se hiciera de una manera participada y transversal. En relación a la formación al funcionariado, desde la Concejalía de Igualdad se siguen impulsando acciones formativas para avanzar en la transversalidad de género, consiguiendo poco a poco llegar a un mayor número de unidades y servicios municipales.

Al mismo tiempo, en 2022 se han logrado consolidar diversas líneas de trabajo que ya se han visibilizado con mucha fuerza: el espacio del Laboratorio Feminista como referente cada vez más conocido y utilizado por la ciudadanía y el tejido asociativo, iniciativas diseñadas con vocación permanente como “Logroño con otra mirada” y “Logroño Referente”, los Puntos Violeta como espacios de prevención contra las agresiones sexistas, el programa

coeducativo “Quiéreme bien, quiérete bien”, o el proceso “Logroño Igual Participa” como espacio de encuentro y formación en igualdad de entidades del tejido asociativo de la ciudad.

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, algunos de ellos tienen que ver con la incorporación de la transversalidad de género en la corporación, y en concreto lo referente al uso no sexista del lenguaje, 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.

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.

Anexo I

ANEXO I. Instrucción para facilitar la identificación de las partidas presupuestarias relacionadas con la igualdad (Partidas con Impacto de Género: PG)

Esquema del documento:

1. Nociones básicas
2. Check list de preguntas guía y ejemplos de programas que pueden tener impacto de género
3. Cómo incorporar la información a la hora de diseñar el presupuesto.

I.1 Nociones básicas

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:

- i. Están focalizadas en mujeres a lo largo de su ciclo vital
- ii. Favorecen la conciliación, la corresponsabilidad en las tareas del hogar y los cuidados en general.
- iii. Incorporan una cultura de la igualdad que transforma valores, ideas, para eliminar estereotipos/roles de género existentes en la sociedad
- iv. Favorecen la participación y la visibilización de las mujeres en la vida pública
- v. Luchan contra la violencia machista desde la sensibilización, la prevención o la intervención.

b. Partidas que impulsan la transversalidad de género en la gestión municipal de todas las unidades:

Este apartado se refiere a la incorporación del enfoque de género en el funcionamiento de todas las unidades municipales, más allá de las acciones concretas que se ejecutan en los programas/proyectos, etc.

La desigualdad es un fenómeno de múltiples dimensiones, que se manifiesta en todos los ámbitos, entre otros, el económico, el político, el social o el cultural. Por ello, impulsar y reforzar la igualdad de mujeres y hombres corresponde a todas las administraciones públicas, y no sólo a las que se encargan de llevar a cabo políticas relacionadas con las mujeres. Las políticas de igualdad son efectivas cuando implican a todas las personas con responsabilidad política y técnica.

En el siguiente epígrafe veremos ejemplos, para clarificar esta clasificación.

1.2 Check list de preguntas guía y ejemplos de programas/actividades con impacto o perspectiva de género

Veamos cada uno de los apartados anteriores, con ejemplos de programas/actividades que pueden ser clasificadas como partidas con Perspectiva de género (PG). Algunos ejemplos podrían ubicarse en más de un apartado.

a. Programas/Actividades que directa o indirectamente favorecen a la igualdad y la eliminación de las desigualdades:

i. Están focalizadas en trabajar con mujeres a lo largo de su ciclo vital para mejorar sus oportunidades y el ejercicio de sus derechos:

El programa, proyecto, actividad:

- ¿Se dirige a trabajar con mujeres en alguna etapa de su vida?

Ej.: talleres de autoestima para mujeres, talleres para personas cuidadoras (mayoritariamente mujeres), taller menopausia, actividades o campañas sobre salud sexual y reproductiva, etc.

- ¿Contribuye a mejorar sus oportunidades y el ejercicio de sus derechos? Ej.: formación laboral a mujeres en situación de vulnerabilidad, ayudas económicas al emprendimiento, apoyo escolar y económico para mujeres con menores o para familias monoparentales, fomento del liderazgo femenino empresarial, proyecto vida sana, etc.

ii. Favorecen la conciliación, la corresponsabilidad en las tareas del hogar y los cuidados en general:

El programa, proyecto, actividad:

- ¿Contribuye a equilibrar las tareas de cuidados, favorece la corresponsabilidad y la conciliación? Ej.: campañas/acciones de sensibilización sobre la importancia de repartir los cuidados,

trabajo con grupos de hombres (Nuevas masculinidades), bonificaciones fiscales a empresas que favorezcan medidas de conciliación y el empleo femenino, etc.

- ¿Contribuye a disminuir la carga de trabajo no remunerado que mayoritariamente realizan mujeres? Ej.: ludotecas, escuelas infantiles, servicio de ayuda a domicilio, programas de conciliación, campamentos, centros jóvenes.

- ¿Contribuye a mejorar las tareas de cuidados en general? Ej.:

mejora de los entornos escolares o mejoras en calles que faciliten el tránsito de personas con carritos de bebés, etc. (Calles abiertas), líneas de transporte que hagan parada en centros de salud o centros educativos (las mujeres son las que mayoritariamente, además, utilizan el transporte público, etc.).

iii. Incorporan una cultura de la igualdad que transforma valores, ideas, para eliminar estereotipos/roles de género existentes en la sociedad, y que generan desigualdad::

El programa, proyecto, actividad:

- ¿Contribuye a divulgar valores de igualdad? Ej.: actividades educativas, culturales, artísticas, actividades que muestran a mujeres en sectores masculinizados y viceversa (ej. actividades científicas y tecnológicas para niñas, cuentacuentos), sensibilización en torno la diversidad afectivo-sexual, la interculturalidad y la igualdad de oportunidades, etc.

iv. Favorecen la participación y la visibilización de las mujeres en la vida pública:

El programa, proyecto, actividad:

- ¿Contribuye a la participación de las mujeres en la vida pública de la ciudad? ¿Promueve espacios de encuentro de mujeres? Ej.: Grupo Logroño Igual Participa (grupo formado desde hace 2 años por entidades sociales, educativas, sindicales de Logroño, que impulsa acciones colectivas en favor de la igualdad desde el debate y la formación), participación de mujeres en los consejos

de la ciudad, proyecto vida sana (mayoría de participantes mujeres), talleres de desarrollo personal, etc.

- ¿Contribuye a visibilizar a las mujeres y/o a reconocer la contribución de mujeres referentes? Ej.: recorridos por calles de Logroño para dar a conocer nombres de mujeres y su contribución a la sociedad, actividades divulgativas en la Casa de las Ciencias, actividades por el Día de las escritoras, Premio M^a Teresa de León y Goyri dirigido a premiar a entidades o personas referentes de la ciudad en materia de igualdad, actividades divulgativas en el Lab Feminista, compra de libros para el espacio Una Habitación Propia, exposición Mujeres en el Arte, presencia equilibrada en las propuestas artísticas de los Festivales, etc.

v. Luchan contra la violencia machista desde la sensibilización, la prevención o la intervención:

El programa, proyecto, actividad:

- ¿Contribuye a prevenir, abordar o erradicar la violencia de género, y las violencias machistas? Ej.: atención a víctimas de violencia de género desde los centros de Servicios Sociales y la unidad de Convivencia de Policía local, etc.

- ¿Contribuye a difundir contenidos que ayuden a sensibilizar a la población respecto a la violencia de género? Ej.: Puntos Violeta contra las agresiones sexistas, programa de formación y sensibilización en centros educativos, existencia de un protocolo de duelo de la ciudad de Logroño para rechazar la violencia machista, etc.

Informe

Impacto de género del Presupuesto 2023

b. Programas/Actividades que impulsan la transversalidad de género en la gestión municipal de todas las unidades:

El programa, proyecto, actividad:

- ¿Contribuye a incorporar la perspectiva de género en la gestión municipal? Ej.: formación en diferentes ámbitos de igualdad a todo el funcionariado, incorporación de la figura de Agente de Igualdad dentro de la plantilla de la administración, diseño de herramienta que permita obtener datos desagregados por sexo en los proyectos/programas/estadísticas, uso del lenguaje no sexista, introducción de cláusulas de género en contratos/convenios/subvenciones/ayudas, etc.

En esta fase inicial se analizarán únicamente los Capítulos 2 y 4.

1.3 Cómo incorporar la información a la hora de diseñar el presupuesto

- En aquellas partidas identificadas dentro de alguno de los apartados de la guía/checklist, se escribirán las iniciales PG al inicio de la descripción del gasto.

- Ejemplos:

- PG. Programa coeducativo contra la violencia de género Quiérete bien, Quiéreme bien
- PG. AT Plan convivencia intercultural.

Año Presupuesto : 2022
Programa : 92020 - Informática
Cuenta : 64199 - Gastos en aplicaciones informáticas
Año Anterior : 12.450,00 € (2.071.506 Ptas.)

Descripción : PG Plataforma de Participación Ciudadana

Importe : 12450 € -sólo punto o coma para indicar decimales-

Fec. Ejecución : 02/01/2022 dd/mm/aaaa

Activo : SI SI NO está activo no se contabilizará en el presupuesto

Detalle : ampliación de información

Plataforma en modalidad servicio (SaaS) adquirida en 2020 para poner en marcha procesos participativos y el presupuesto ciudadano

Nota: Independientemente de la elaboración del presupuesto, en la medida de lo posible, se deben ir incorporando datos desagregados por sexo en las fichas de los programas, en los seguimientos, en las memorias, balances y evaluaciones. Dicha recopilación será fundamental para el posterior análisis de los informes de impacto de género que se vayan elaborando.



Ayuntamiento de Logroño

Avd. de la Paz, 11
26071 Logroño
La Rioja