

Informe Impacto de género

Presupuesto de 2021 Ayuntamiento de Logroño



Fotografía: Silvia Pin • *Logroño desde mi ventana*. Archivo Municipal de Logroño

Índice

1. Introducción	5
2. Antecedentes y marco jurídico	7
Desarrollo de las políticas de igualdad de género en el municipio de Logroño	8
3. Metodología y fuentes	11
4. Algunos datos sobre la situación de hombres y mujeres en Logroño	13
Población y edad	14
Educación	15
Empleo y corresponsabilidad	16
La Corporación Municipal	18
La plantilla municipal	21
5. Análisis de los programas de gasto	23
5.1. Líneas estratégicas que se dirigen al avance en la igualdad de mujeres y hombres	24
5.1.1. <i>Medidas para apuntalar el enfoque integrado de género en la política municipal</i>	24
5.1.2. <i>Medidas para promover la igualdad de género en la sociedad logroñesa</i>	26
5.2. Líneas estratégicas que se dirigen a la erradicación de la violencia machista	30
5.2.1. <i>Medidas para la atención a las víctimas de violencia machista</i>	30
5.2.2. <i>Medidas para la prevención de la violencia machista</i>	31
6. A modo de conclusión	35

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 del 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.

La actividad municipal, por tanto, debe encaminarse decididamente a promover la igualdad de género desde una perspectiva global y transversal. El Informe de Impacto de Género (IdG en adelante) del proyecto de presupuesto 2021 del Ayuntamiento de Logroño pretende poner de manifiesto los avances y retos en

Informe

Impacto de género del Presupuesto 2021

materia de igualdad entre mujeres y hombres de nuestro municipio, además de ser un instrumento idóneo para facilitar la toma de decisiones.

El presupuesto no es neutro, puesto que la distribución de recursos no afecta de igual forma a mujeres y a hombres. En consecuencia, la política presupuestaria tiene la capacidad de promover la igualdad o de ahondar en la brecha de género. La incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos es un proceso progresivo y, con el fin de abordar paulatinamente este desafío, se irán dando pasos en esta legislatura para que el 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.

Antecedentes y marco jurídico

2. Antecedentes y marco jurídico

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.

También los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), conocidos como Objetivos Mundiales y adoptados por todos los Estados Miembros en 2015, contemplan la igualdad de género como uno de sus ejes principales (Objetivo 5), acentuando la eliminación de las formas de discriminación contra mujeres y niñas como un derecho humano básico que tendrá un efecto multiplicador en todas las áreas del desarrollo.

En el ámbito de la Unión Europea (UE), si bien la igualdad ya era un principio fundamental desde el Tratado de Roma de 1953, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el día 1 de mayo de 1999, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades pasan a consolidarse como objetivos prioritarios en el diseño y desarrollo de las políticas de la UE.

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

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

Si bien la Comunidad Autónoma de La Rioja no es una de las que ha regulado la obligatoriedad de emitir un Informe de Impacto de Género en las disposiciones que apruebe, el 10 de marzo de 2005 el Pleno del Parlamento de La Rioja adoptó una Resolución para "que el Gobierno de La Rioja incorpore la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elabore". Siguiendo este precepto, la Consejería de Hacienda introdujo en la Orden de elaboración de los presupuestos para el año 2008 un nuevo criterio para establecer indicadores "que permitan evaluar la consecución de la igualdad de

oportunidades entre hombres y mujeres", siendo el de 2009 el primer presupuesto regional acompañado por Informe de Impacto de Género *stricto sensu*.

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

Desarrollo de las políticas de igualdad de género 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:

- Empleabilidad, formación y emprendimiento de mujeres, para impulsar la inserción laboral y la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres.
- 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.
- 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. Aún no se ha llevado a cabo una

evaluación de este primer Plan, vigente hasta 2016. La licitación (en proceso) tanto de dicha evaluación como de la elaboración del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Logroño, ha sufrido un retraso importante debido a la actual crisis sanitaria.

Eso sí, la Concejalía de Igualdad ha tenido por primera vez un presupuesto propio en 2020, y ha incorporado la figura de Agente de Igualdad¹ en plantilla, de modo que pueda configurar una estructura administrativa propia (voluntad política, presupuesto y personal especializado son sus premisas).

Asimismo, la Concejalía de Igualdad plantea una hoja de ruta marcada por dos ejes de actuación: las políticas públicas de igualdad y la prevención de la violencia machista. El primer eje se concreta en tres líneas de trabajo: la sensibilización, la gobernanza local y la transversalidad de género, y la participación sociopolítica y cambio de valores. Por otro lado, la sensibilización y la prevención en materia de violencia machista dan contenido al segundo eje de actuación. Además, a esto se añade la necesidad de crear Espacios de Igualdad en nuestro municipio, que ya han sido diseñados y puestos en marcha en estos primeros 16 meses de mandato: “Una habitación propia” y el “Laboratorio feminista”.

En definitiva, la creación de un Área específica de Igualdad, con presupuesto propio y personal especializado, supone un punto de inflexión en el ámbito de la actuación municipal, que implicará el impulso y la consolidación de las políticas públicas de igualdad de género al margen del partido que gobierne.

¹ Agente de Igualdad es aquel o aquella profesional con titulación universitaria y formación de postgrado en igualdad, que se encarga de diseñar, aplicar y evaluar las políticas de igualdad de género.

Metodología y fuentes

3. Metodología y fuentes

Para la elaboración de este informe 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 acciones dirigidas a la igualdad de género impulsadas o apoyadas desde el Ayuntamiento. Por esta razón, se ha prestado atención a los aspectos que tienen relación específica con las competencias municipales.

La recopilación de datos estadísticos 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, solo 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, de forma excepcional, 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 provienen de:

- Instituto Nacional de Estadística
- EducaBase de los Ministerios de Ciencia y Tecnología y Universidades
- Instituto de Estadística de La Rioja
- Sistema municipal de indicadores
- Datos proporcionados por las diferentes áreas municipales

Este año 2020 ha estado marcado por una crisis sanitaria sin precedentes, que no ha permitido abordar algunos procesos previstos. En este sentido, la formación del funcionariado y el establecimiento de una metodología de trabajo en materia de impacto de género en el presupuesto municipal han tenido que ser aplazados a 2021.

No obstante, la puesta en marcha este año de diferentes actuaciones que han visibilizado la importancia de incorporar el enfoque de género en todas las políticas municipales, ha conllevado una mayor reflexión/acción interna de cara a seguir impulsando la igualdad de género.

Así, por tanto, el abordaje del IdG como herramienta de trabajo “útil” será uno de los objetivos de 2021 de cara a mejorar el presente documento en años sucesivos.

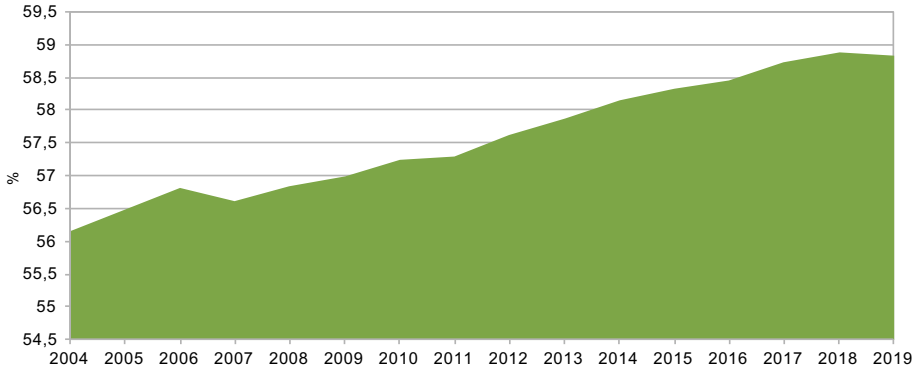
Algunos datos sobre la situación de hombres y mujeres en Logroño

4. 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 va en aumento (junto a los municipios de su entorno más cercano, se ha consolidado como la principal zona de residencia de La Rioja en una proporción que no deja de crecer año tras año). 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".

Porcentaje de población riojana residente en el área metropolitana de Logroño



Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja

Población y edad

En la ciudad de Logroño se observa una estabilidad en los datos de población, con un número de habitantes por encima de los 151.000 en los últimos 5 años, si bien a 1 de enero de 2020 (la última cifra disponible) se aprecia un ligero incremento del 0,9 % de la población con respecto al año anterior sobrepasando los 152.000 habitantes. El porcentaje de mujeres (52,58 %) es superior al de hombres (47,42 %) a 1 de enero de 2020. Esta ratio supera en casi dos puntos tanto el porcentaje de población femenina en España (50,99 %), como el del conjunto de La Rioja (50,70 %).

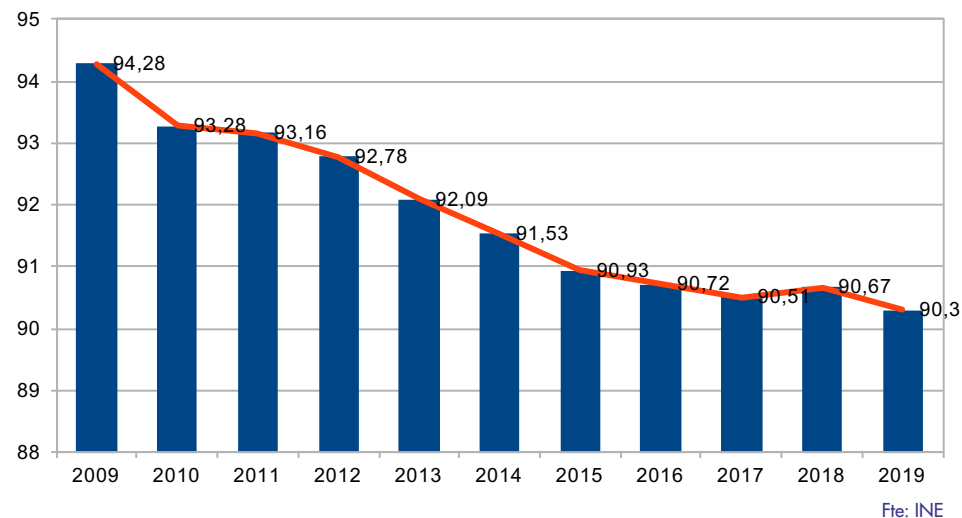
Población de Logroño

	Hombres	Mujeres	TOTAL
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

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. En cuanto a la distribución por edades de la población logroñesa, a 1 de enero de 2020 se constata que el porcentaje de población femenina es más amplio en los tramos de mayor edad. De hecho, de las personas mayores de 51 años, casi el 56 % son mujeres. Si unimos este dato a la esperanza de vida, superior en

Índice de masculinidad en Logroño



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.

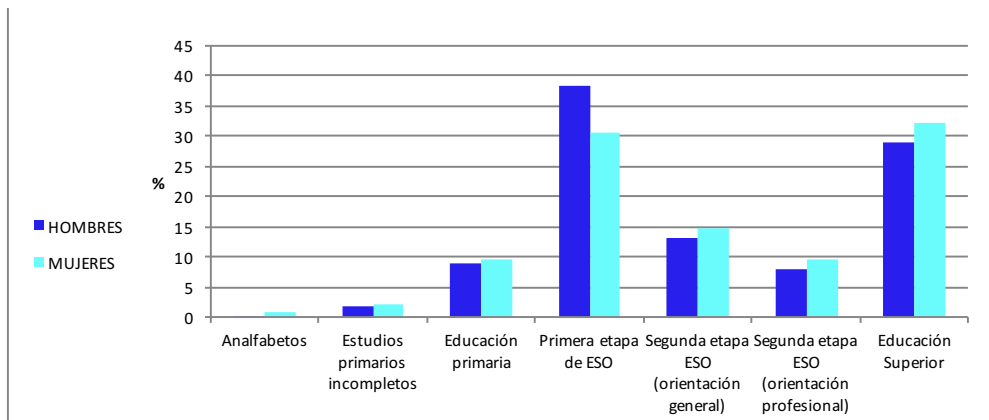
La feminización de la población de mayor edad es relevante para las políticas municipales, pues plantea retos relacionados con la salud y la autonomía. Como veremos más adelante, la distribución de las responsabilidades domésticas y de los cuidados no es equitativa, sino que recae en su mayoría sobre 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 en La Rioja se observa en el siguiente gráfico:

Nivel de formación alcanzado en La Rioja 2019

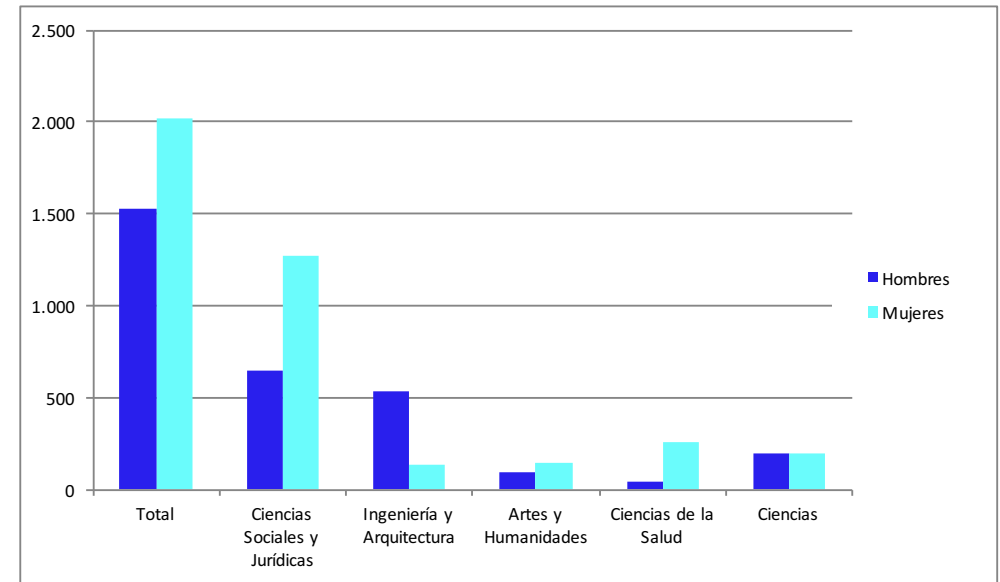


Fte: Encuesta Población Activa (INE)

El nivel educativo es más alto en las mujeres a partir de la segunda etapa de Educación Secundaria, mientras que los hombres superan a las mujeres en los tramos inferiores. Sin embargo, ello no ha supuesto una mayor presencia femenina en puestos de decisión o con mayor retribución salarial.

En el curso 2019-2020 se matricularon en la Universidad de La Rioja 2.023 mujeres frente a 1.523 hombres. Sin embargo, como se indica en el Diagnóstico de Género de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con relación al profesorado

Matrículas totales en Grado y Ciclo en la UR Curso 2019-2020



Fte: Educabase (Ministerios de Ciencia y Tecnología y Universidades)

“los datos reflejan una segregación vertical al ser escasa la presencia de mujeres en los niveles superiores... representándose así la carrera universitaria de mujeres y hombres con el conocido diagrama en forma de tijera” (p. 80). Así, las mujeres alcanzaban un escaso 22,5 % en las cátedras de la UR, porcentaje que en estos tres años ha ascendido hasta el 28 %. La ratio del profesorado titular universitario asciende sin embargo al 52,30 % de presencia femenina.

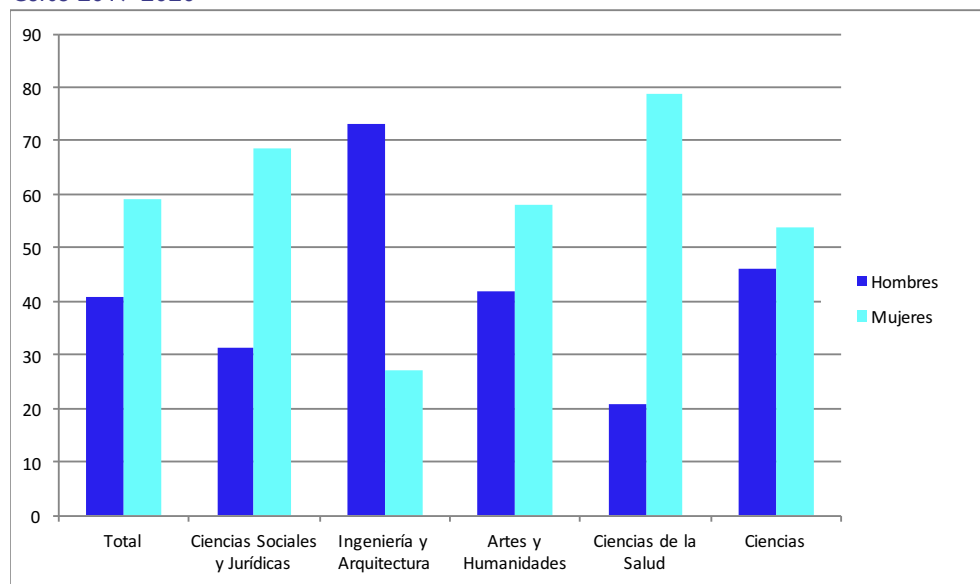
En las ramas de enseñanza también se aprecia la habitual segregación por sexos: las carreras técnicas cuentan con una mayoría de hombres matriculados, mientras que las de Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias de la Salud y Artes y Humanidades están feminizadas. Las disciplinas de Ciencias aparecen por primera vez equiparadas.

Impacto de género del Presupuesto 2021

De los 895 estudiantes de nuevo ingreso, el 59 % fueron mujeres. Como novedad, las disciplinas de Ciencias han sido mayoritariamente elegidas por mujeres, lo que ha invertido el porcentaje que acabamos de mostrar.

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

Porcentaje de estudiantes de nuevo ingreso en la UR
Curso 2019-2020



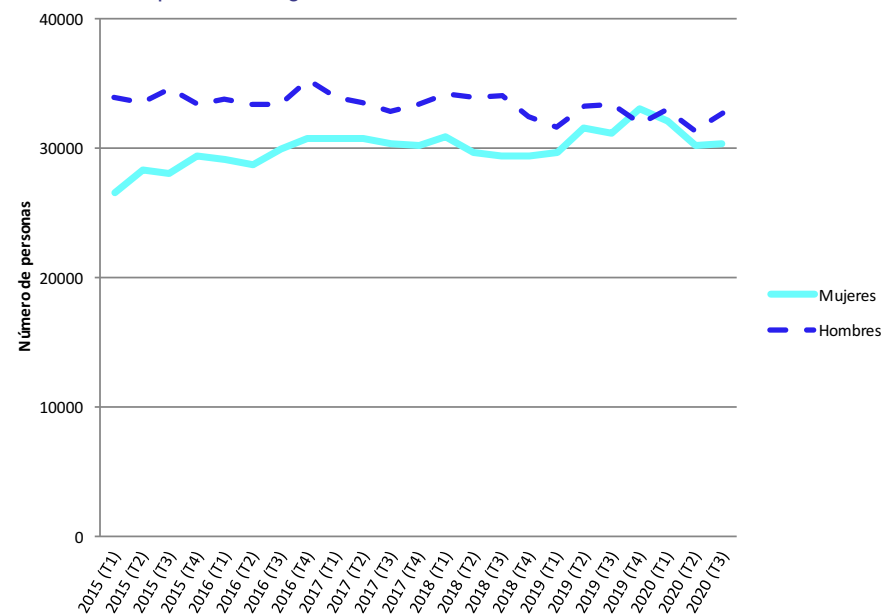
Fte: Educabase (Ministerios de Ciencia y Tecnología y Universidades)

Empleo y corresponsabilidad

Los datos de la Encuesta de Población Activa para Logroño sobre la evolución del empleo de las mujeres en los últimos años muestran una ligera tendencia al alza en cuanto al número de mujeres ocupadas. La brecha de género se mantiene relativamente estable, con alguna reducción puntual en la última década.

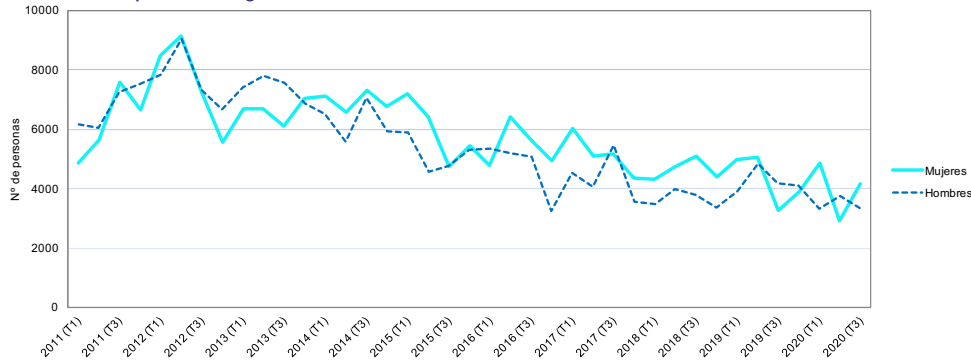
Los datos comparativos de 2019 para la totalidad de la Comunidad Autónoma de La Rioja indican que, a nivel autonómico, las mujeres también cuentan con una menor tasa de empleo (49,65 % frente al 57,67 % de hombres), pero también una menor tasa de paro (9,77 % frente al 10,12 % de hombres).

Evolución de ocupación en Logroño



Fte: Encuesta Población Activa EPA (INE)

Evolución del paro en Logroño



Fte: Encuesta Población Activa EPA (INE)

Esta tendencia es consistente con la mostrada por “Mujeres y Hombres en La Rioja”, 2019 para dicho año:

Población de 16 años y más según la situación (La Rioja, 2019)

Sector	% Hombres	% Mujeres
Población ocupada	57,7	49,7
Población parada	6,5	5,4
Población inactiva	35,8	45

Fuente: Gobierno de La Rioja (Mujeres y Hombres en La Rioja)

Por otro lado, el tramo de edad donde se observa una brecha de género más significativa es el de entre 36 y 45 años, con una tasa de empleo femenina 11,68 puntos inferior a la de los hombres y una tasa de paro 3,4 puntos superior. Este desequilibrio tiene que ver, al menos, con dos cuestiones clave: por un lado, una mayor permanencia de las mujeres en el sistema educativo; por otro, la coincidencia de estos años con el periodo de nacimiento y crianza de hijos e hijas.

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 los 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'

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

Los datos estadísticos demuestran que la maternidad penaliza la carrera profesional de las mujeres, mientras que la paternidad no tiene ese efecto. Tal y como se indica en el Diagnóstico de Género de la Comunidad Autónoma de La Rioja, mencionado anteriormente:

“En España, en el año 2015, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos/as menores de 12 años era del 79%; en el caso de tener hijos/as de esa edad la tasa de empleo era aún mayor (84,3 %). La tasa de empleo más alta en hombres, se alcanza con dos hijos/as menores de 12 años (85,3 %). 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” (p. 114).

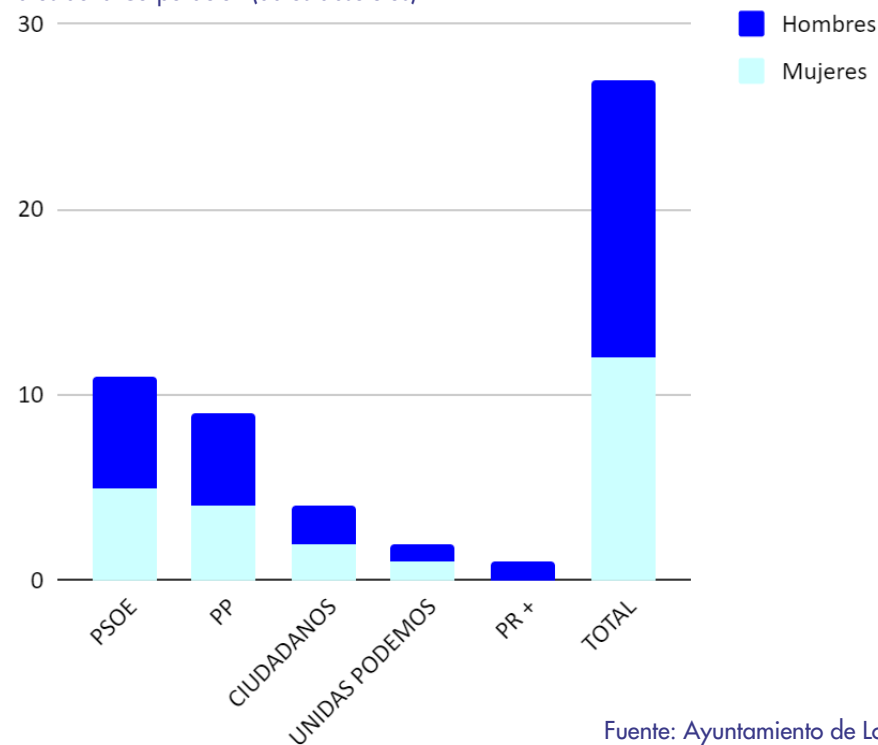
Esta descompensación se apunta como una de las razones por las que la edad de inicio de la maternidad se ha retrasado y el número de hijos e hijas por mujer se ha reducido. La edad media en la que las riojanas son madres por primera vez es de 31,17 años, escasamente por encima de los 31,02 años del conjunto nacional. En Logroño, la tasa de fecundidad (nº de nacimientos cada 1.000 mujeres en edades entre 15 a 49 años) es de 34,64. El indicador coyuntural de fecundidad (número medio de hijos/as por mujer) en Logroño y en La Rioja, es de 1,25 en 2018, algo por debajo de la media nacional, que está ese mismo año en 1,26.

Un ejemplo que puede ilustrar la afirmación de que los cuidados de las criaturas recaen fundamentalmente sobre las mujeres, lo podemos obtener de una de las actividades desarrolladas en la Biblioteca municipal Rafael Azcona: en los clubs de lectura "Bebeteca" para bebés de 6 meses a 3 años, que deben ir necesariamente acompañados por una persona mayor de edad, esta es una mujer en el 90 % de los casos.

La Corporación Municipal

En estos momentos la Corporación está formada por 5 grupos políticos: PSOE, PP, Ciudadanos, Unidas Podemos y Partido Riojano (PR+), sumando un total de 27 concejalías que se distribuyen así: 15 hombres y 12 mujeres, lo que supone un 44,4 % de representación femenina y por tanto, cumple con el principio de presencia equilibrada estipulado en la Ley de Igualdad².

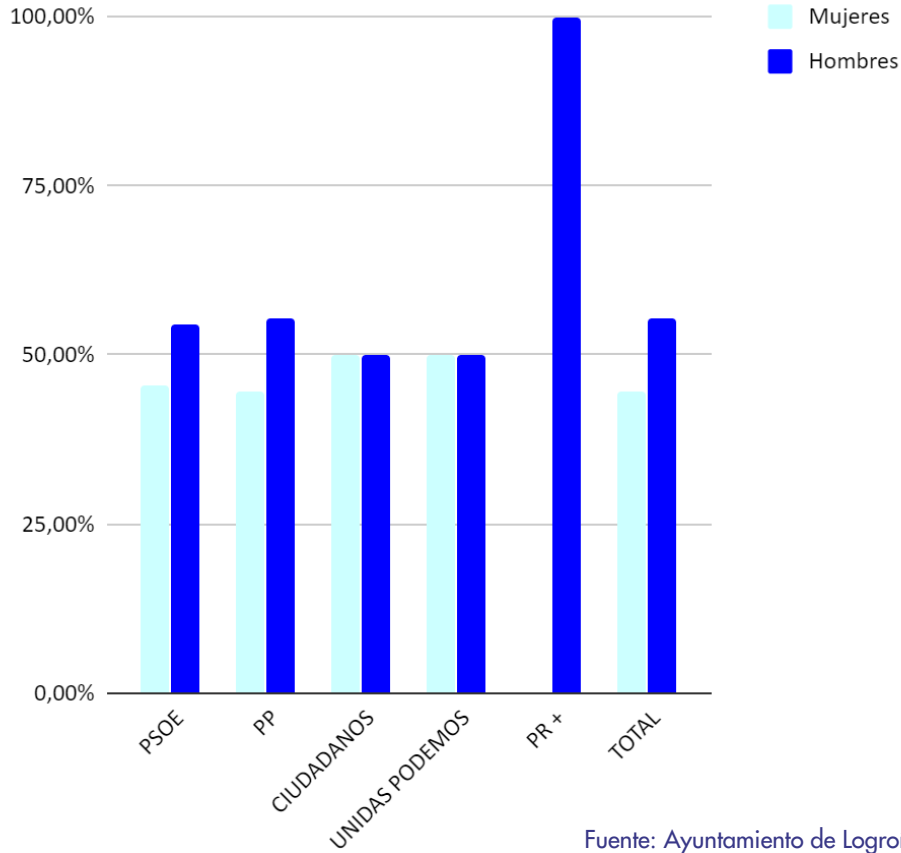
Miembros de la Corporación (datos absolutos)



Fuente: Ayuntamiento de Logroño

2. En la Disposición Adicional Primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 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 60 % ni sean menos del 40 %".

Porcentaje corporativos por grupos políticos

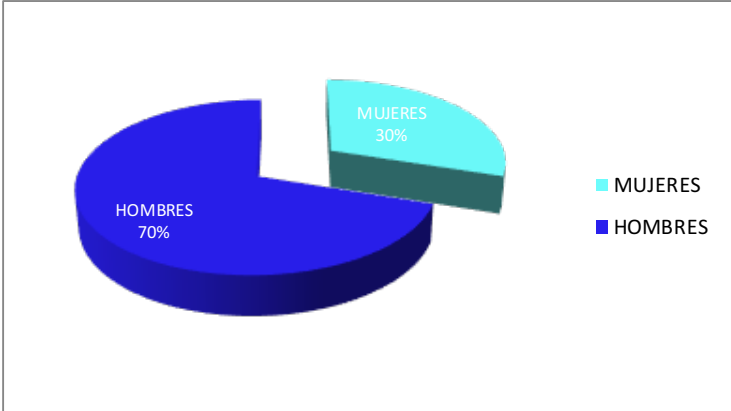


Si analizamos el porcentaje de mujeres y hombres por grupos políticos existe una composición equilibrada en todos los grupos, salvo en el PR+, ya que cuenta con un único representante (en este caso hombre).

Por otro lado, el Pleno Municipal está presidido por un hombre (la suplente es una mujer), y solo una de las cinco personas portavoces 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 gráfico, no se atiende en estos momentos, al principio de presencia equilibrada.

Composición Junta de Gobierno Local



Fuente: Ayuntamiento de Logroño

Por otro lado, cuatro de las Comisiones informativas rozan el deseado 40 % de mujeres:

- 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

Informe

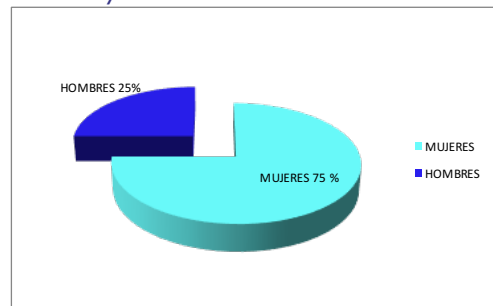
Impacto de género del Presupuesto 2021

- Ciudad que Cuida y Ciudad por la Igualdad: 38,46 % de mujeres y 61,54 % de hombres
- Ciudad que Crea riqueza e Inteligente: 38,46 % de mujeres y 61,54 % de hombres
- Ciudad Verde: 30,77 % de mujeres y 69,23 % de hombres
- Ciudad Bella y que Educa: 61,54 % de mujeres y 38,46 % de hombres

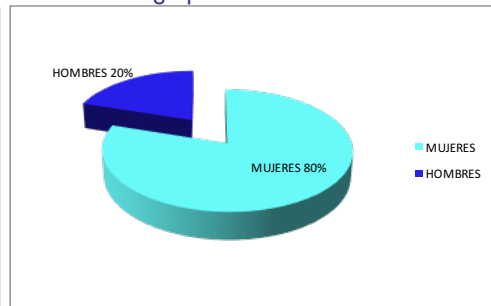
Tampoco la última Comisión mencionada se encuentra en la franja de representación equilibrada (60 %-40 %).

Además, 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 %.

Alcaldía y Prensa



Auxiliares de grupo



Fuente: Ayuntamiento de Logroño

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 económicas, sociales, profesionales y de vecinos y vecinas más representativas de Logroño. Este órgano está presidido por el Alcalde, y en este momento cuenta tan solo con 8 mujeres entre sus 29 miembros, lo que supone un 27,59 %.
- Las Juntas de Distrito aglutinan a 123 personas, de las que 49 son mujeres y 74 hombres, rozando por tanto, la presencia equilibrada con un 39,84 % de mujeres. La Presidencia de las Juntas de Distrito la ostenta una mujer.

Los datos de composición de las Juntas se muestran en la siguiente tabla:

Composición de las Juntas de Distrito

	Mujeres	Hombres
Concejales/as	15	20
A propuesta de los grupos políticos	9	16
Designación por parte de la JGL	3	7
Representantes de asociaciones	22	31
TOTAL	49	74

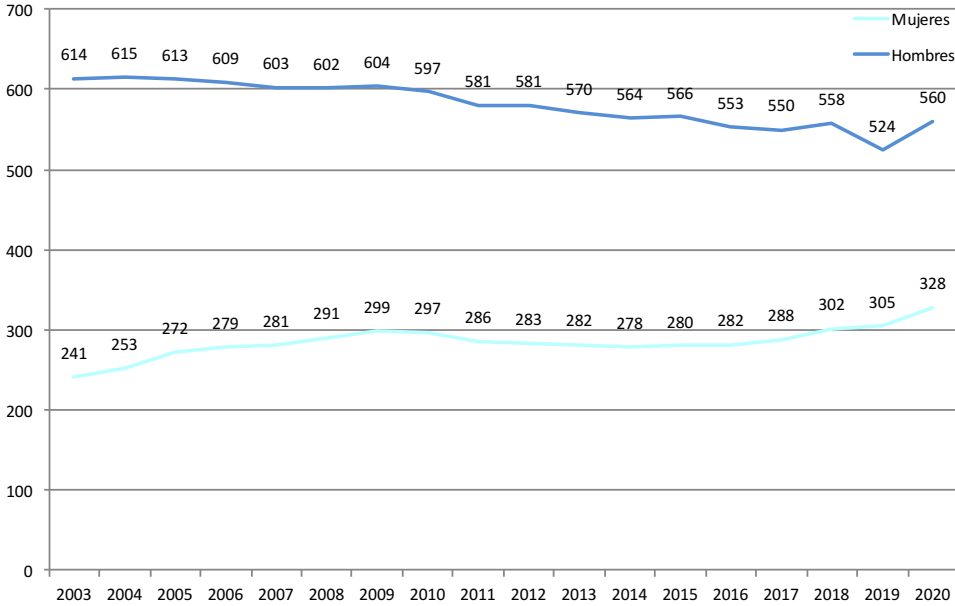
Fuente: Ayuntamiento de Logroño

- El Tribunal económico-administrativo, que resuelve las reclamaciones económico-administrativas, está formado por 3 personas: dos hombres y una mujer. La Presidencia la ejerce un hombre.

La plantilla municipal

La plantilla del Ayuntamiento de Logroño está compuesta en su totalidad por personal funcionario, ya que actualmente no hay personal laboral. En 2020 conforman la plantilla 888 personas, de las que 560 son hombres (63,06 %) y 328 mujeres (36,98 %), por lo que no hay una composición equilibrada, aunque el objetivo no está lejos. Si observamos la evolución por años, se aprecia una leve tendencia a la reducción de la brecha de género:

Evolución plantilla por género 2003-2020

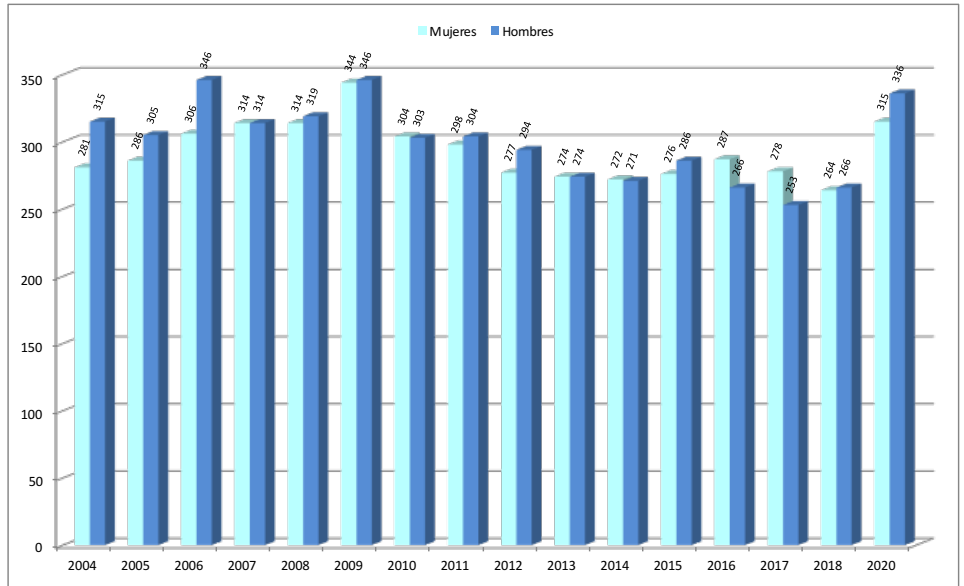


Fuente: DG Conocimiento y Competencias Profesionales Ayuntamiento de Logroño

Por otro lado, es necesario subrayar que las plantillas de Policía Local y del Cuerpo de Bomberos están fuertemente masculinizadas. En 2020 (mes de noviembre) contamos con solo 13 mujeres en la Policía Local, de un total de 179 personas, lo que supone un 7,83 %. En el Cuerpo de Bomberos no hay mujeres bomberas, aunque se incorporó en agosto de 2019 la primera mujer Técnica Especialista de Incendios y en noviembre de 2020 una operadora administrativa. En este sentido, se está estudiando la posibilidad de adoptar acciones positivas en futuras convocatorias de acceso, además de incidir en otros aspectos como la educación en igualdad y, por tanto, la visibilización de referentes femeninos, entre otras cuestiones.

Así, si hacemos el ejercicio de excluir a estos dos grupos, se plasma un mayor equilibrio de género en la plantilla municipal.

Plantilla exceptuando policía y bomberos



Fuente: DG Conocimiento y Competencias Profesionales Ayuntamiento de Logroño

Sin embargo, sigue existiendo una segregación horizontal. Por ejemplo, el 78,64% del personal de la escala de Administración General son mujeres, mientras que solo constituyen el 18,92 % del funcionariado del Grupo C2 que abarca al personal de Oficios.

En lo que respecta a los altos cargos municipales existe presencia equilibrada entre las personas habilitadas nacionales, y asimiladas y órganos directivos: 3 hombres (Interventor, Tesorero, Coordinador) y 2 mujeres (Secretaría General del Pleno y Titular del Órgano de apoyo a la JGL). Además, se ha mejorado con la nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT) la paridad en los puestos de libre designación: las Direcciones Generales (DG). Nos encontramos con que de las 12 DG, 5 de ellas están ocupadas por mujeres, lo que supone un 41,67 % de presencia femenina, un notable incremento con respecto al 23 % de años anteriores.

En el caso de las Adjuntías y Jefaturas de Unidad (nivel 26 o superior), tenemos 9 mujeres y 15 hombres. Aquí no se alcanza la presencia equilibrada.

5. Análisis de los programas de gasto

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 administraciones³. 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.

Este IdG presta atención a las líneas de trabajo enfocadas específicamente en esta dirección, distinguiendo dos grandes bloques, subdivididos a su vez en dos apartados:

- ⇒ Líneas estratégicas que se dirigen al avance en la igualdad de mujeres y hombres
 - Medidas para apuntalar el enfoque integrado de género en la política municipal
 - Medidas para promover la igualdad de género en la sociedad logroñesa
- ⇒ Líneas estratégicas que se dirigen a la erradicación de la violencia contra las mujeres
 - Medidas para la atención a las víctimas de violencia machista
 - Medidas para la prevención de la violencia machista

³ Fundación Mujeres (2010). *Guía para la elaboración del Informe de Impacto de Género en los PGE*.

Análisis de los programas de gasto

5.1. Líneas estratégicas que se dirigen al avance en la igualdad de mujeres y hombres

En este bloque se hace referencia a las líneas estratégicas que tienen como objetivo la puesta en marcha de políticas públicas que favorezcan una mayor igualdad entre mujeres y hombres en nuestro municipio. Se incluyen, en primer lugar, las que afectan a la propia estructura municipal e inciden en la forma en que el Ayuntamiento desarrolla sus políticas y ofrece sus servicios a la ciudadanía (apartado 5.1.1.). 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 segundo lugar, el apartado 5.1.2. se refiere a las actuaciones que, impulsadas desde el Ayuntamiento (en ocasiones en colaboración con otros agentes locales), contribuyen al avance hacia la igualdad de género en la sociedad logroñesa. En este sentido existirían, a nuestro juicio, tres grandes grupos: las dirigidas a incidir en la autonomía económica de las mujeres, las destinadas a promover la igualdad en la participación ciudadana, y las actividades de sensibilización en materia de igualdad y visibilización de la contribución social e histórica de las mujeres.

5.1.1. Medidas para apuntalar el enfoque integrado de género en la política municipal

En primer lugar, poner en marcha un Área 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 (260.000 € en 2021), al mismo tiempo que se incorpora la figura de Agente de Igualdad en la RPT (Relación de Puestos de Trabajo) del Ayuntamiento. Su adscripción a Alcaldía muestra el compromiso de la Corporación con la aplicación de un enfoque de género en todas las políticas municipales.

Además, se promueven dos condiciones necesarias para lograr que la igualdad de género esté presente, de facto, en la agenda pública local:

- **Agente de Igualdad:** se incorpora el perfil profesional a la RPT y se incluye una plaza en la OEP (Oferta de Empleo Público) 2020. De este modo se dotará al Ayuntamiento, de forma permanente y estable, de personal especializado en materia de igualdad de género y prevención de la violencia machista.
- **Formación del funcionariado:** es vital que el personal conozca las herramientas necesarias para incorporar la perspectiva de género en su área de competencia. Así, a modo de ejemplo, en 2020 se ha impartido formación en urbanismo feminista a funcionariado de la Concejalía de Desarrollo Urbano Sostenible, o formación en materia de igualdad y violencia de género a Policía Local.

También, el Pleno del Ayuntamiento acordó en mayo de 2020 su adhesión a la Carta Europea para la Igualdad de mujeres y hombres.

Por otro lado, se trabaja en la estrategia de transversalidad de género, que deberá ir tomando forma a lo largo de los próximos años. De forma más específica, a modo ejemplificativo y no exhaustivo:

- **Áreas municipales**

- **URBANISMO Y MOVILIDAD:** es imprescindible repensar y proponer espacios urbanos desde una mirada feminista. Los lugares no son neutros, y por tanto, en 2021, nos aproximaremos a la ciudad desde otras visiones, poniendo en valor, también, las tareas reproductivas y de cuidado realizadas mayoritariamente por mujeres. Así, el Avance del Plan General Municipal incorpora la Nueva Agenda Urbana, que incluye el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, centrado en lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

También se ha visibilizado lo femenino en el espacio público. En 2020 se han cambiado seis nombres de calles: Margarita Salas, María Zambrano, Pilar Salarrullana, Luisa Marín Lacalle, Rosa Chacel y María Dolores Malumbres, pero siguen siendo solo 28 (de las más de 600) las que tienen nombre de mujer. La iniciativa "Logroño con otra mirada" del la Concejalía de Igualdad realiza recorridos divulgativos, para dar a conocer a las mujeres en el espacio público, y pretende ser un proyecto con viocación de permanencia (2.900 € en 2020).

La movilidad también se pensará desde lo cotidiano y del cuidado, y por tanto el transporte público deberá jugar un papel importante. Las mujeres siguen comprando menos vehículos que los hombres y conducen en menor proporción que ellos, luego la movilidad no tiene que estar centrada en el coche, pues condiciona el acceso de ellas a ciertas oportunidades económicas, educativas o sociales.

- **DEPORTE:** en el último trimestre de 2019, a propuesta de la Concejalía de Igualdad, se introdujeron cláusulas de género en las bases de la convocatoria de ayudas para clubes y entidades deportivas, que otorgarán mayor puntuación a las entidades solicitantes que las cumplan. En este marco de trabajo se han impartido 4 talleres de sensibilización en igualdad para profesionales del ámbito del deporte en el municipio, por 1.440 euros.
- **CULTURA:** en junio de 2019 desde la Concejalía de Igualdad se creó el espacio físico "Una habitación propia" en la biblioteca municipal Rafael Azcona, como un punto de referencia en igualdad de género y prevención de la violencia machista. Se han ido llevando a cabo numerosas actividades desde entonces. Para 2021 está previsto el incremento del fondo de libros por la Biblioteca de "Una habitación propia", en una proporción del 2 % del total adquirido, con criterios de calidad y novedad. Se seguirá conociendo de primera mano a los autores y a autoras invitándoles a participar en el Club de lectura "Una habitación propia".
- **V CENTENARIO DEL SITIO DE LOGROÑO:** Está prevista la realización de una investigación para la puesta en valor del papel de la mujer en la historia por importe de 10.000 €. También se realizará desde el Área de Cultura, la acción "Mujeres olvidadas y silenciadas del Siglo de Oro español" con un gasto de 3.000 euros.

• II Plan de Igualdad

La vigencia del I Plan de Igualdad acabó en 2016 y es necesario tanto realizar una evaluación del mismo, como diseñar un nuevo plan. Por ello, en 2020 se ha acometido la contratación de la evaluación del I Plan y la elaboración del II Plan por un coste estimado de 35.000 €, trabajo que se prolongará a lo largo de 2021.

El Plan de Igualdad es la herramienta que nos permitirá, después de un diagnóstico previo, articular medidas para avanzar hacia la consecución de la igualdad de género en el municipio.

• Incorporación de cláusulas de género en la contratación pública, 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 proporcionados por la DG de Contratación:

- El 5 % de los contratos suscritos en 2020 (datos a noviembre) dispusieron de criterios de adjudicación social.
- El 35,55 % de los contratos de 2020 (datos a noviembre) incluían alguna condición especial de ejecución de tipo social.

En el año 2020 se ha profundizado en el uso de esta herramienta, clave para impulsar la transversalidad de género, y por ello se han destinado 17.545 euros en una asistencia técnica que permite la formación del funcionariado en materia de incorporación de cláusulas de género en contratos y subvenciones públicas, así como la creación de grupos de trabajo internos con el propósito de crear una cultura en la organización que vaya incluyendo de manera paulatina este tipo de elementos..

5.1.2. Medidas para promover la igualdad de género en la sociedad logroñesa

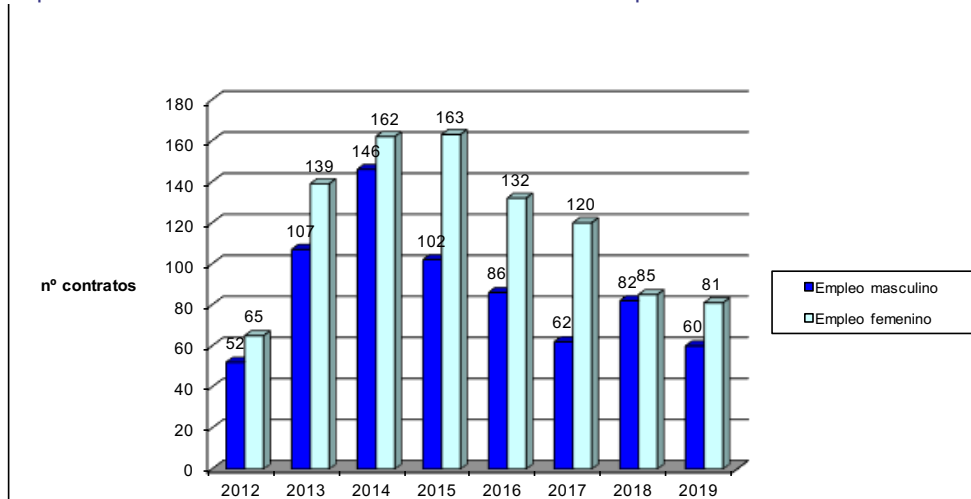
En este apartado se relacionan acciones impulsadas y financiadas por el Ayuntamiento de Logroño que tienen un impacto de género en la sociedad logroñesa. Se describen a continuación, en función de su objetivo y organizadas en tres grupos:

Acciones para la igualdad en la autonomía económica

Los datos sobre el contexto social de Logroño, expuestos en el apartado 4 de este documento, indican que uno de los ámbitos en los que existe desigualdad de género es el empleo. Así, la tasa de paro de las mujeres es más alta que la de los hombres, mientras que la tasa de empleo femenina es más baja que la masculina. Entre los diversos factores que explican esta situación se encuentran, por un lado, la mayor dificultad de las mujeres con escasa formación para acceder a un trabajo remunerado y, por otro, la responsabilidad de los cuidados, que recae de forma desproporcionada sobre las mujeres. En este ámbito se identifican tres líneas de acción municipales que pretenden dar respuesta a algunos de los retos planteados:

- **Formación para el empleo:** desde el Área de Servicios Sociales se imparten talleres de empleabilidad para mujeres con dificultad de

Empleo directo creado con la línea de subvención de microempresas



Fuente: Sistema Municipal de Indicadores. Ayuntamiento de Logroño
 acceso al empleo. El presupuesto previsto para 2021 es de 30.000 euros. Durante el mes de octubre de 2020, por ejemplo, se impartieron cursos teórico-prácticos para obtener los carnés de manipuladoras de alimentos.

- **Ayudas a la creación de microempresas:** las personas que emprenden con el apoyo de esta línea de subvenciones municipales son fundamentalmente mujeres de entre 25 y 45 años. Así, si bien estas ayudas no tienen como objetivo explícito el fomento de la igualdad de género, las mismas se han consolidado, desde su inicio en 2012, como una importante herramienta de creación de empleo femenino (el 57,6 % del empleo generado tiene nombre de mujer).

- **Apoyo a la conciliación:** el Programa Concilia, destinado a familias con especiales dificultades tiene una previsión inicial de 63.000 euros en 2021. El programa, gestionado por Servicios Sociales, ofrece un apoyo a la unidad de convivencia para la atención de los y las menores durante el horario laboral de sus progenitores, y complementa otras intervenciones técnicas.

Asimismo, y destinadas a toda la ciudadanía de Logroño, se convocan las Ayudas para el primer ciclo de educación infantil, conocidas como "chiquibecas", que financian los gastos de escolarización de niñas y niños en esta etapa educativa.

- **Corresponsabilidad:** en 2020 se ha trabajado desde la Concejalía de Igualdad en una propuesta de convenio para abordar de cara a 2021, junto a los agentes sociales, una línea estratégica como la racionalización de horarios y la corresponsabilidad. Ya en 2020 se ha realizado una campaña de difusión sobre la corresponsabilidad por importe de 2.978,54 euros.

Acciones para la igualdad en la participación ciudadana

- **Talleres para el desarrollo personal:** los talleres, coordinados por Servicios Sociales, están dirigidos a hombres y mujeres entre 25 y 65 años de edad. Se abordan temáticas relacionadas con la autonomía y el crecimiento personal, las relaciones o la participación en el entorno. En este contexto se puso en marcha un taller específico para hombres ("Ser hombre hoy"), dirigido a cuestionar los roles de género. El presupuesto para 2021 contempla un importe de 105.600 euros.

Se han realizado también unas *Sesiones Grupales de Apoyo psicosocial para hombres y mujeres*, por 3.690 euros.

- **Programa Vida Sana:** este proyecto, impulsado por Servicios Sociales, se dirige a mayores de 65 años y cuenta con un presupuesto aproximado para 2021 de 88.929 €. Sus objetivos son facilitar la expresión y la autoconfianza, realizar entrenamiento físico y mental y favorecer las relaciones. Si bien este programa no está dirigido específicamente a mujeres, cuenta con un 95% de participación femenina.
- **Taller “Cuidar a los que Cuidan”:** es una actividad grupal en la que participan mayoritariamente mujeres, pues son las principales cuidadoras de personas en situación de dependencia. El objetivo es proporcionarles las herramientas, conocimientos y habilidades necesarias para cuidar mejor a la persona dependiente y a sí mismas. Se contempla un importe de 13.300 euros para 2021.
- **Talleres de Diversidad afectivo-sexual (Servicios Sociales)** con un presupuesto de 18.000 euros.
- **Iniciativa “Logroño Igual Participa”:** en 2020 se ha puesto en marcha un proceso de empoderamiento colectivo y personal 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 proceso continuará a lo largo de 2021 y está reflejado en el presupuesto de la Concejalía de Igualdad con un importe de 10.000 €.

- Por otro lado, este año no ha sido viable debido a la crisis sanitaria, lanzar la nueva **línea de subvención** prevista en materia de coeducación, por lo que se ha vuelto a plasmar la misma en el presupuesto de 2021, a fin de impulsar acciones, también desde la sociedad civil, que favorezcan la igualdad de género. Está dotada con 20.000 €.

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

En este apartado se recogen diversas acciones de carácter artístico, cultural, deportivo o incluso formativo, que tienen como objetivo la sensibilización de la sociedad en materia de igualdad, y la visibilización del papel de las mujeres en nuestra sociedad.

En noviembre de 2020 se inaugura 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 estancias con nombres que no han sido elegidos al azar: las Hermanas Mirabal, Las Sinsombrero, Carmen de Burgos y John Stuart Mill; nombres vinculados a algunas de las cuestiones fundamentales en el recorrido hacia la ansiada igualdad de género: la prevención de la violencia machista, el papel esencial de los medios de comunicación a la hora de reforzar este ámbito, la puesta en valor de la contribución de las mujeres a la historia de la humanidad y la necesaria implicación de los hombres en esta lucha.

Todas las salas 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 en 2021.

Además, este año se ha celebrado en el "Laboratorio feminista" la primera edición de "Logroño referente. Conversaciones con...", que pretende ser un ciclo anual que cuente con personas referentes en materia de igualdad de género, con el objeto de reflexionar y debatir sobre diferentes aspectos de la misma (urbanismo feminista, lenguaje no sexista, etc.). La segunda edición, por tanto, está

contemplada en el presupuesto de Igualdad de 2021 con un importe de 7.000 €.

Por otro lado, la Concejalía de Cultura suma esfuerzos en este ámbito, programando para 2020 acciones que inciden en la visibilización de las contribuciones de las mujeres. Así el Teatro Bretón contempla en sus programaciones la inclusión de espectáculos en los que la autoría y la dirección de escena, piezas fundamentales en cualquier montaje teatral, son mujeres. No en vano, en la programación del Festival de Teatro de este año en el Teatro Bretón, cinco de los espectáculos programados (de un total de diecisiete) han sido escritos y dirigidos por mujeres. Además, incluye en la programación del Festival de Teatro un ciclo denominado 'mujeres protagonistas' en los que las creadoras son mujeres y/o en los que la mujer y su situación social, laboral, etc. son abordados en sus argumentos. La estimación presupuestaria de todo ello ronda los 100.000 euros para 2021.

La Casa de las Ciencias celebrará el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia el próximo 11 de febrero con la inauguración de la exposición "Científicas olvidadas, jamás contadas", presupuestada en 10.890 euros. Esta exposición relaciona algunos cuentos infantiles con la biografía de mujeres científicas e inventoras, tanto de la historia como de la actualidad. Si la situación sanitaria lo permite está previsto complementarla contratando un teatro de marionetas y unas representaciones de teatro de caja sobre la biografía de mujeres científicas y tecnólogas (6.000 €).

Desde la Unidad de Cultura, en el marco del festival "Mujeres en el Arte", se ha previsto una exposición en la sala de exposiciones del Ayuntamiento, con un gasto de 15.000 €. En la Sala Amós Salvador se trabaja con mujeres artistas y comisarias. La exposición principal de 2021 'Estado de sitio' estará comisariada por Blanca de la Torre y tendrá presencia paritaria de artistas (presupuesto

aproximado: 60.000 €).

En la Biblioteca Rafael Azcona, además del espacio "Una habitación propia" está previsto realizar una actividad para celebrar el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el 11 de febrero y otra para celebrar el Día de las Escritoras a mediados del mes de octubre; se ha programado una exposición, dentro del proyecto "La biblioteca ilustrada", que incorpore la igualdad y los derechos de las mujeres como enfoque principal de la misma, que se enmarcará dentro del festival "Mujeres en el Arte", con un presupuesto de 5.000 euros.

En esta misma línea de sensibilización cabe enmarcar otras acciones de diferentes áreas municipales, como la charla "Familias monoparentales. Vulnerabilidad y discriminación con nombre de mujer", englobada en el Día Internacional de las Familias, y el proyecto "Mujeres de Cine". Así mismo se ha editado un vídeo de sensibilización y visibilización en materia de igualdad de género, por importe de 3.000 euros.

5.2. Líneas estratégicas que se dirigen a la erradicación de la violencia machista

La erradicación de la violencia contra las mujeres exige medidas específicas que aborden esta lacra social, desde un enfoque integral y multidisciplinar. A nivel municipal podemos 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 prevención de la misma.

5.2.1. Medidas para la atención a las víctimas de violencia machista

En este marco de trabajo confluyen 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.

Servicios sociales:

- Servicio de atención directa: 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, movilizándolo los recursos oportunos ante situaciones de emergencia. Se dirige a todas las mujeres de Logroño que son víctimas de maltrato, han sufrido una agresión sexual, o que creen estar en situación de riesgo de recibir cualquier tipo de agresión. El importe destinado a este servicio para 2021 es de 282.627 euros.

- Centros de Servicios Sociales: estos centros, a través de sus equipos multidisciplinares, detectan, tratan, apoyan y hacen seguimiento de las mujeres víctimas de violencia machista, facilitando su proceso de recuperación.
- También los proyectos de cooperación internacional apoyados por el Ayuntamiento pueden ser escogidos atendiendo a la presencia de víctimas de violencia de género entre su público beneficiario. Así, en 2020 se han concedido 7.280,57 € de ayuda humanitaria para la compra de kits básicos de alimentación a familias y como apoyo contra la violencia de género en Guatemala.

Unidad de Convivencia e Intermediación de la Policía Municipal:

La Unidad fue creada en abril de 2008, y está formada por 2 subinspectores, 3 oficiales y 14 agentes dedicados a la intervención y atención en el ámbito de la violencia de género. El servicio está operativo 24 horas, los 365 días del año.

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. En noviembre de 2020 se trabajaba con 86 casos: 83 de riesgo medio y 3 de riesgo alto.

Cualquier unidad de la Policía Local da un trato preferente a las víctimas de violencia de género (incluidos menores), 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 el segundo semestre de 2019 se

contrató el suministro de 4 vehículos destinados a este servicio, con afectación directa presupuestaria hasta 2023.

Recientemente (20 de octubre de 2020) se ha suscrito 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".

5.2.2. Medidas para la prevención de la violencia machista

Rechazo de la violencia de género

-**Mural colaborativo:** el Mural colaborativo fue impulsado por el Ayuntamiento y pintado en una pared de la calle General Urrutia en reconocimiento de las mujeres, hijos e hijas víctimas de violencia machista. En su realización participaron más de 150 personas. Es un espacio permanente de rechazo a la violencia contra las mujeres.

-**Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer:** el 25 de noviembre, y a lo largo de todo el mes, se organizan numerosas actividades para hacer visible la necesidad de seguir trabajando en la erradicación de la manifestación más brutal de la desigualdad de género: la violencia contra las mujeres.

-**Puntos Violeta:** somos conscientes de que sin la colaboración de toda la ciudadanía no será posible erradicar la violencia de género. En este sentido hemos seguido impulsando la campaña "Tolerancia 0" durante los meses de octubre y noviembre de 2020, y también se ha contemplado en el presupuesto 2021 de Igualdad.

Sensibilización

Programa “Quiérete bien, quiéreme bien”. Dirigido a alumnado de centros educativos de Logroño (desde 5º de Educación Primaria hasta Bachiller y Ciclos Formativos de Enseñanza Secundaria), con una imputación presupuestaria de unos 30.000 euros. 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 de género, 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 su “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 combatir el machismo:

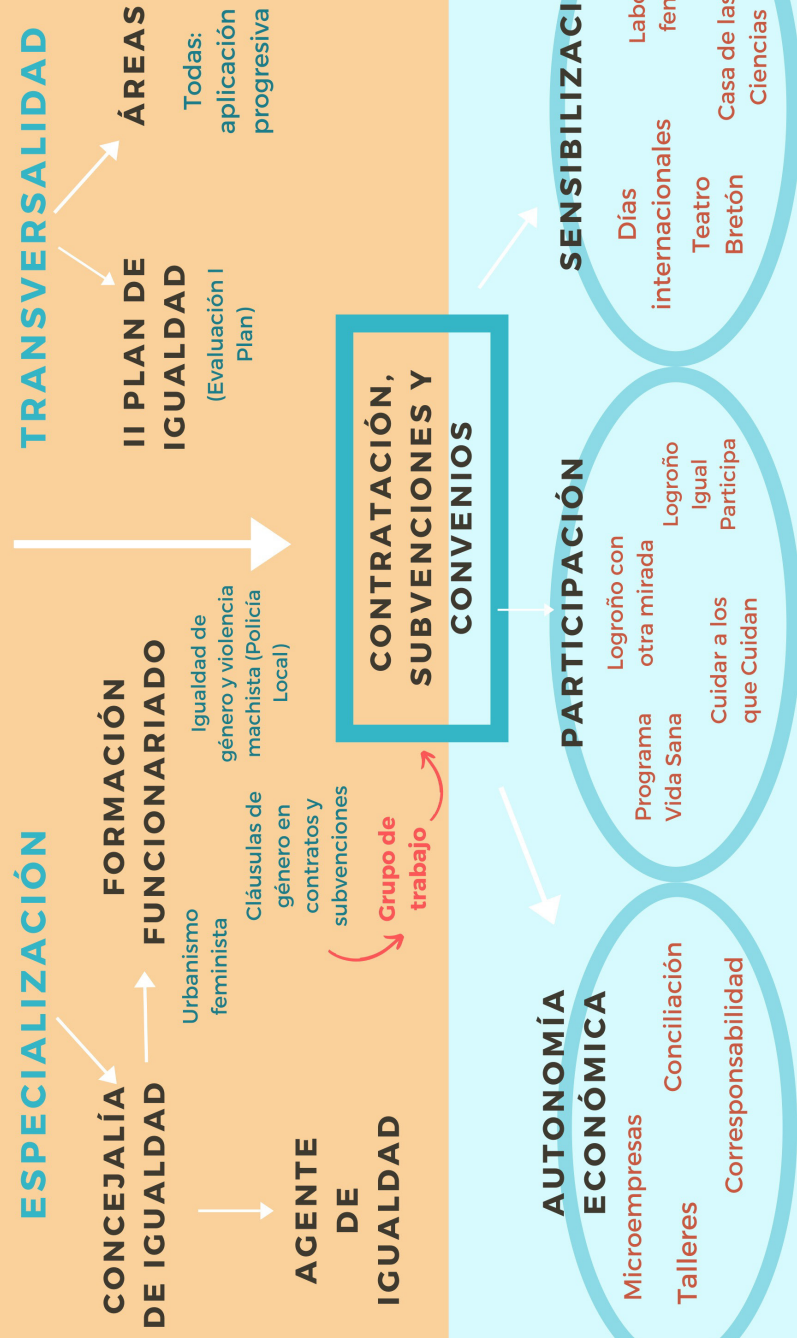
Estas deben estar “dirigidas a concienciar y sensibilizar a toda la sociedad sobre el daño que producen la desigualdad y las conductas violentas, y ayudar a la toma de conciencia sobre la magnitud del problema y las consecuencias que tiene para la vida de las mujeres y de sus hijos. Estas actuaciones tendrán como destinatarios principales a niños y niñas, adolescentes y jóvenes, para que interioricen la igualdad como un valor esencial para la convivencia entre mujeres y hombres” (p. 6).

Iniciativa “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. En 2020 se puso en marcha este proyecto y se ha contemplado continuar trabajando en este sentido en 2021 importe de 3.000 € desde la Concejalía de Igualdad.

Proyecto “Un Camino de Santiago seguro y libre para las mujeres”. En marzo de 2020, el Ayuntamiento de Logroño impulsó el primer tramo de la Ruta Jacobea a su paso por La Rioja con perspectiva de género. Así, Logroño tomó el testigo de este proyecto del municipio de Estella (Navarra) y, en los siguientes meses, se impulsarán las adhesiones de todas las ciudades o municipios de la Ruta Jacobea que quieran abogar ‘por un Camino de Santiago amable, seguro y libre para las mujeres’. Con esta iniciativa se pretende reducir las situaciones de desprotección que siguen sufriendo algunas peregrinas durante el trayecto, y defender el derecho de las mujeres a andar solas por la vida sin sentir miedo.

Se ha incluido consignación presupuestaria de otros 20.000 € para atender e impulsar otras acciones de prevención de la violencia machista.

IGUALDAD DE GÉNERO EN LA POLÍTICA MUNICIPAL



IGUALDAD DE GÉNERO EN LA SOCIEDAD LOGROÑESA

VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

ATENCIÓN

Servicios Sociales

- Centros de Servicios Sociales
- Servicio de Atención Directa (teléfono 24 h)

Unidad de Convivencia e Intermediación de la Policía Municipal

- Servicio operativo 24 horas, los 365 días del año

PREVENCIÓN

Rechazo de la violencia de género

- Mural colaborativo
- 25N
- Puntos Violeta

Sensibilización

- Programa "Quiérete bien, quiéreme bien"
- Iniciativa "Nuevas masculinidades"
- Proyecto "Un camino de Santiago seguro y libre para las mujeres"

Espacios de Igualdad

- Espacios "Una habitación propia"
- Espacio "Laboratorio feminista"

A modo de conclusión

6. A modo de conclusión

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, constituye un buen elemento de reflexión y valoración de lo conseguido, de cara a continuar mejorando en el camino hacia la igualdad de género.

Sin embargo, como se indica ya en la Guía para la elaboración del Informe de Impacto de Género en los PGE de Fundación Mujeres:

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

Así, el IdG del Ayuntamiento de Logroño supone, sin duda, una reflexión y un aprendizaje de cara al trabajo que aún queda por hacer. Al mismo tiempo, permite dibujar un mapa de la situación actual del municipio en materia de igualdad de género, que muestra el cambio de enfoque en las políticas de igualdad.

Se están poniendo los cimientos para iniciar un camino que permita “sostener” a

largo plazo el desarrollo de políticas públicas en materia de igualdad de género: la creación de una estructura que permanezca en el tiempo y que cuente con un perfil especializado (Agente de Igualdad), y la formación del personal municipal son clave para ello.

Este año, la crisis generada por la pandemia ha impactado más en las mujeres y ha sacado a la luz cuestiones cruciales que influyen en casi todas las esferas de nuestras vidas.

Es por ello que desde el Ayuntamiento de Logroño se ha tenido en cuenta esta dimensión de género, a través del diseño de acciones específicas con este enfoque. El Plan de Seguridad para víctimas de violencia de género en situación de permanencia domiciliar derivada del confinamiento por COVID-19, o la adhesión a la campaña del Ministerio de Igualdad “La violencia de género la paramos unidas” son dos ejemplos de ello. Esta mirada deberá ser tenida en cuenta en 2021, siendo conscientes del esfuerzo a realizar para amoldarnos a los diferentes escenarios que se puedan producir.

Eso sí, un buen IdG necesita de la implicación de todas las áreas municipales y, para abordar esta tarea, es necesario que cada una de ellas sienta el logro de la igualdad de género como un compromiso propio. Por tanto, sería necesario analizar cómo cada área municipal puede incidir en la consecución de este objetivo, estableciendo tareas y acciones específicas. La situación sanitaria ha pospuesto el desarrollo de una formación específica en materia de impacto de Género en el presupuesto dirigida al funcionariado, aunque está prevista su realización en el primer trimestre de 2021. Su objetivo principal es que la perspectiva de género permee toda la acción municipal.

El cambio de cultura organizacional no es fácil, pero teniendo en cuenta lo señalado aquí, los informes de impacto de género que se aborden en el futuro podrán ser vistos como una herramienta 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.



**Ayuntamiento
de Logroño**