

**INFORME IMPACTO DE GÉNERO PRESUPUESTO 2022
AYUNTAMIENTO DE ASPE**

ÍNDICE:

1.- Introducción.

2.- Antecedentes y marco jurídico. Desarrollo de las políticas de igualdad de género en el municipio de Aspe.

3.- Metodología y fuentes.

4.- Algunos datos sobre la situación de hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Aspe:

- a) La Corporación Municipal.**
- b) La plantilla municipal.**

5.- Análisis de los programas de gasto:

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

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

6.- Conclusión.



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 del proyecto de presupuesto 2022 del Ayuntamiento de Aspe pretende poner de manifiesto los avances y retos en 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 Impacto de Género se convierta en una herramienta de motor de cambio de la sociedad, a fin de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2.- Antecedentes y marco jurídico. Desarrollo de las políticas de igualdad de género en el municipio de Aspe.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14155130717513401245



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”. Y a nivel autonómico, la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, incluye la estrategia de la transversalidad de género entre los principios rectores de la acción administrativa que enumera en su artículo 4.

En concreto, en su artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007 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”.

En 2016 se aprueba el I Plan de Igualdad dirigido a trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Aspe.

El Ayuntamiento de Aspe, incorpora por primera vez en 2022, la figura de Agente de Igualdad en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) fruto de la suscripción del contrato-programa con la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas mediante convenio interadministrativo plurianual y aprobado por el Ayuntamiento Pleno en sesión extraordinaria 2021/11-Pleno celebrada el día 27 de agosto de 2021, para la colaboración y coordinación interadministrativa y financiera en materia de servicios sociales 2021-2024. CPROG/2021/131/03; si bien es cierto, que desde el año 2017, y como consecuencia de la concesión de las diferentes subvenciones nominativas de la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas se prestaba el servicio por parte de un agente de igualdad en el Ayuntamiento de Aspe.

3.- Metodología y fuentes.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14155130717513401245



Para la elaboración de este informe se ha llevado a cabo una recopilación de datos de diversas fuentes con el objetivo de analizar, 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.

4.- Algunos datos sobre la situación de hombres y mujeres en el Ayuntamiento de Aspe.

a) La Corporación Municipal.

En estos momentos la Corporación está formada por 4 grupos políticos: EU, PSOE, PP y Ciudadanos, sumando un total de 21 concejales que se distribuyen así: 12 hombres y 9 mujeres, lo que supone un 42,86 % de representación femenina y por tanto, cumple con el principio de presencia equilibrada estipulado en la Ley de Igualdad (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 %).

Por otro lado, el Pleno Municipal está presidido por un hombre (la suplente es una mujer), y dos de las cinco personas portavoces de los grupos municipales es mujer, situándose el valor en este caso en un 40%.

La Junta de Gobierno Local, no se atiene en estos momentos al principio de presencia equilibrada, pues de los 7 miembros, sólo dos mujeres.

Y únicamente una de las Comisiones informativas alcanza el deseado 40% de mujeres.

b) La plantilla municipal.

La plantilla del Ayuntamiento de Aspe está compuesta por personal funcionario (169), personal laboral (19) y laborales subrogados (indefinidos no fijos) (94).

En el presupuesto de la corporación para 2022 se contempla la creación de 12 puestos de trabajo, con la finalidad de dar cumplimiento a la Ley 3/2019 de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana, de conformidad con el compromiso adquirido por este Ayuntamiento en sesión plenaria de fecha 27-08-2021:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14155130717513401245



En cuanto al promedio anual de funcionarios durante el año 2021 fue de 171, que distribuidos por sexo sumaron un total de 75 mujeres y 96 hombres. Por categorías tuvimos un promedio de 19 funcionarios dentro del subgrupo A1, 25 dentro del subgrupo A2, 2 funcionarios en el subgrupo B, 60 dentro del subgrupo C1, 39 funcionarios dentro del subgrupo C2 y 26 en Agrupaciones Profesionales (antiguo grupo E).

Por último, el promedio anual de personal laboral durante el año 2021 fue de 21 trabajadores, que distribuidos por sexo alcanzaron un total de 7 hombres y 14 mujeres. Por categorías tuvimos un promedio de 3 trabajadores en el subgrupo A1, 11 en el subgrupo A2, 1 en el subgrupo C1, 2 en el subgrupo C2 y 3 en Agrupaciones Profesionales (antiguo grupo E).

En cuanto al promedio anual de laborales subrogados (indefinidos no fijos) durante el año 2021 fue de 101 trabajadores, que distribuidos por sexo alcanzaron un total de 63 hombres y 38 mujeres. Por categorías tuvimos un promedio de:

Recogida RSU: 4 trabajadores laborales en categoría conductor recogida y 13 trabajadores laborales en categoría de peón recogida.

Instalaciones deportivas: 1 trabajador laboral en categoría de auxiliar administrativo N2, 2 trabajadores laborales en categoría coordinador clases colectivas N1, 26 trabajadores laborales en categoría de monitor N1, 5 trabajadores laborales en categoría de oficial-conserje mantenedor, 5 trabajadores laborales en categoría de personal limpieza, 4 trabajadores laborales en categoría recepcionista N1 y 5 trabajadores laborales en categoría socorrista N1.

Jardinería: 8 trabajadores laborales en categoría auxiliar jardinero, 1 trabajador laboral en categoría encargado y 6 trabajadores laborales en categoría de peón.

Limpieza de edificios y locales: 27 trabajadores laborales en categoría de limpiador/a y 1 trabajador laboral en la categoría de supervisor o encargado de sector.

| PROMEDIO FUNC. 2021 | | PROMEDIO LAB. 2021 | | PROMEDIO LAB. Subrogados 2021 | |
|---------------------|---------|--------------------|---------|-------------------------------|---------|
| Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| 96 | 75 | 7 | 14 | 63 | 38 |

5.- Análisis de los programas de gasto.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14155130717513401245



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

Un Informe de Impacto de Género 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.

Este Informe presta atención a las líneas de trabajo enfocadas específicamente en esta dirección, figurando en el presupuesto de gastos para 2022, las siguientes aplicaciones presupuestarias relacionadas con igualdad entre hombres y mujeres con las siguientes consignaciones:

| ORGÁNICA | PROGRAMA | ECONOMICA | DESCRIPCIÓN | CRÉDITOS INICIALES |
|----------|----------|-----------|---|--------------------|
| 03 | 23100 | 22602 | PUBLICIDAD Y CARTELERIA MAYOR E IGUALDAD | 50,00 |
| 03 | 23100 | 22606 | GASTOS FORMACION HOMBRES Y MUJERES | 12.000,00 |
| 03 | 23100 | 48000 | CONCURSOS Y PREMIOS IGUALDAD | 900,00 |
| 03 | 23101 | 22606 | REUNIONES, CONFERENCIAS Y CURSOS PLAN DE IGUALDAD | 1.000,00 |
| 03 | 23101 | 22613 | PLAN DE IGUALDAD. EL VALLE DE LA IGUALDAD | 22.000,00 |
| 03 | 23102 | 22699 | OTROS GASTOS PACTO DE ESTADO CONTRA VIOLENCIA DE GENERO | 8.000,00 |
| | | | TOTAL | 43.950,00 |

Se hace referencia a aplicaciones de gastos que tienen como objetivo la puesta en marcha de políticas públicas que favorezcan una mayor igualdad entre mujeres y hombres en nuestro municipio, así como las actuaciones que, contribuyen al avance hacia la igualdad de género en la sociedad.

Además de señalar que existen las siguientes aplicaciones presupuestarias relativas a ayudas a empresas y emprendedores:

| ORGÁNICA | PROGRAMA | ECONOMICA | DESCRIPCIÓN | CRÉDITOS |
|----------|----------|-----------|-------------|----------|
|----------|----------|-----------|-------------|----------|

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14155130717513401245



| | | | | |
|----|-------|-------|--------------------------|------------------|
| | | | | INICIALES |
| 08 | 24100 | 47000 | AYUDA A EMPRESAS | 290.000,00 |
| 08 | 24100 | 47002 | AYUDA A EMPRENDEDORES | 80.000,00 |
| | | | TOTAL | 370.000,00 |

Estas acciones para fomentar la igualdad en la autonomía económica son muy importantes, por cuanto las personas que emprenden con apoyo a esta línea de subvenciones dirigidas tanto a hombres como mujeres, desde su inicio, han sido una importante herramienta de creación de empleo femenino. En 2021, se concedieron 405 ayudas para el fomento de empresas y emprendedores, siendo únicamente 137 correspondientes a mujeres.

Por último, reseñar en este apartado, los diferentes talleres que se están realizando, dirigidos a hombre y mujeres en los que se abordan temáticas relacionadas con la autonomía y crecimiento personal:

- Contrato de servicios de organización de los talleres de la concejalía de la mujer e igualdad:

Lote 1: Taller de Zumba.

Lote 2: Taller de Bailes de Salón.

Lote 4: Taller de Tai Chi.

Lote 5: Taller de Manualidades.

Lote 6: Taller de Yoga.

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

La erradicación de la violencia contra las mujeres exige medidas específicas que aborden esta lacra social, desde un enfoque integral y multidisciplinar. En nuestro municipio, podemos señalar que en noviembre de 2021 se puso en marcha el servicio de Atención Temprana a la Víctima de Violencia de Género Digital (ATV), a través del convenio entre el Ayuntamiento de Aspe y el Observatorio Española de Delitos Informáticos.

Asimismo, se ha destinado a una agente de la policía local para atender exclusivamente a las víctimas de violencia de género.

Señalar en este apartado, el taller que está en ejecución el contrato administrativo de servicios organización de los talleres de la concejalía de la mujer e igualdad Lote 3: taller de defensa personal; con el fin de potenciar el empoderamiento de las mujeres, creando mayor confianza en ellas mismas y generando espacios de reflexión y de redes de sororidad.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14155130717513401245



6.- Conclusión.

Un Informe de Impacto de Género 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).

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.

Concejala delegada de Sanidad, Protección y
Convivencia Animal, Consumo, Mayor,
Igualdad y Educación,

Fdo: Yolanda Moreno Aparicio
Fecha: 26/04/2022 Hora: 16:04:07

