



**INFORME DEL PROYECTO DE PRESUPUESTO 2018 DEL  
AYUNTAMIENTO DE ALBACETE DESDE LA PERSPECTIVA  
DE GÉNERO**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
  2. PRINCIPALES REFERENCIAS NORMATIVAS DE LOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
  3. TRAYECTORIA DEL AYUNTAMIENTO DE ALBACETE EN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS Y OTROS PROCESOS
  4. PLAN DE TRABAJO Y APROXIMACIÓN METODOLÓGICA
  5. ANÁLISIS PRELIMINAR DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO
  6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN FUTURA
- ANEXO I. FICHA DE EVALUACIÓN DE PROGRAMA

## 1. INTRODUCCIÓN

Los avances de las últimas décadas en cuanto a igualdad de derecho entre mujeres y hombres son innegables, pero para alcanzar la igualdad real y efectiva queda un largo camino por recorrer.

Las administraciones locales, como las esferas de gobierno más próximas a la ciudadanía, representan uno de los niveles más adecuados para promover una sociedad verdaderamente igualitaria. Desde la Administración Local se deben promover las condiciones para que mujeres y hombres puedan ejercer plenamente sus derechos, de forma que la brecha entre igualdad formal e igualdad real se reduzca hasta llegar a desaparecer.

La estrategia más reciente de la política de igualdad entre mujeres y hombres de la Unión Europea se conoce como *mainstreaming* o transversalidad de género, que supone la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por las personas normalmente involucradas en la adopción de medidas políticas. La transversalidad de género pretende situar el principio de igualdad de oportunidades en la “corriente principal” de las políticas públicas, más allá de las políticas específicas, que siguen siendo un instrumento político imprescindible. En este sentido, se habla de una *estrategia dual* en la que se complementan políticas específicas de igualdad y políticas transversales de género.

Además de cumplir con la legislación existente en materia de igualdad, la implantación de la transversalidad de género permite aumentar el conocimiento sobre las necesidades reales de las mujeres y los hombres del municipio, incrementando la eficacia y la eficiencia de la gestión pública al tomar decisiones mejor informadas. De este modo, la elaboración de informes de impacto de género se ha convertido en una herramienta esencial para la integración de los objetivos de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

El presupuesto público, en tanto que uno de los instrumentos principales que ordena la actuación de la Administración pública, debe ser objeto de análisis desde el enfoque de género. El concepto de Análisis del Presupuesto desde la perspectiva de Género (APG) se encuentra firmemente establecido como un instrumento estratégico en la promoción de la igualdad de género, al estar incluido en sucesivos marcos legales y orientaciones políticas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y de la Unión Europea (UE) relacionadas con la igualdad de género. Este compromiso implica el examen de los impactos que las asignaciones presupuestarias tienen sobre las oportunidades socioeconómicas de las mujeres y los hombres, abarcando todas las áreas de actuación de las administraciones públicas en todos los niveles administrativos. Así mismo implica la reestructuración de aquellas partidas de ingresos y gastos que afecten negativamente al avance hacia la consecución de la igualdad de género.

En este sentido, el Ayuntamiento de Albacete, como distribuidor de los recursos, tiene una importante responsabilidad a la hora de avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres. Por ello, se propone, como uno de sus principales objetivos, aplicar la transversalidad de género al conjunto de sus políticas, incorporando la perspectiva de género en el proceso de elaboración de los presupuestos municipales.

Los presupuestos públicos tienen impacto sobre los recursos de que disponen los distintos colectivos de personas: mujeres y hombres, personas migrantes, personas con discapacidad, mayores, jóvenes o infancia. El objetivo de los análisis de los presupuestos con perspectiva de género es doble:

1. Conocer el impacto de los presupuestos sobre las mujeres y los hombres, atendiendo en lo posible, a otros ejes de discriminación como la edad, el estatus migratorio o el nivel de renta, que pueden intersectar con el género dando lugar a situaciones de mayor vulnerabilidad.
2. Servir de herramienta para promover la igualdad.

Nos encontramos, pues, ante un proceso que, aún hoy, resulta novedoso para muchas administraciones públicas, especialmente, en aquellos servicios que no tienen una relación directa con las políticas de igualdad y que plantea elementos de cierta dificultad de implantación y coordinación. De hecho, las prácticas llevadas a cabo en otras

administraciones responden a métodos y procesos que se han desarrollado *ad hoc* para cada entorno, con ritmos adecuados a los compromisos políticos, normativos y programáticos asumidos en cada uno de los ámbitos indicados. Sin embargo, existe un elemento común a las diferentes experiencias, recomendaciones y reflexiones respecto de la implantación de la estrategia de presupuestos de género. Este elemento común se resume en que sea cual sea el mecanismo que se elija para su implementación y desarrollo, el método tiene que estar plenamente integrado en el propio proceso de elaboración de los presupuestos.

El presente informe, pretende ser el punto de partida para el desarrollo de una estrategia de integración de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Albacete, sentando las bases para una nueva etapa en la que el compromiso por la aplicación de la transversalidad de género a la totalidad de las políticas municipales se pueda plasmar en acciones concretas y en la creación de estructuras que se consoliden para facilitar esa tarea.

Se trata de un análisis inicial que requerirá de una continuidad para su perfeccionamiento en ejercicios presupuestarios posteriores. Por esta razón, además de un plan de trabajo y una aproximación metodológica, en este informe se recogen una serie de conclusiones y propuestas de actuación futura que deberían convertirse en criterios de actuación y compromisos políticos en los próximos ejercicios presupuestarios, para el pleno desarrollo de la estrategia de presupuestos con enfoque de género en el Ayuntamiento de Albacete.

## **2. PRINCIPALES REFERENCIAS NORMATIVAS DE LOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Todas las instituciones a nivel internacional, europeo y nacional vienen trabajando desde hace tiempo, con el objetivo de garantizar el derecho de cualquier persona a no sufrir ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Ese esfuerzo se materializa a través de tres vías fundamentales de intervención como son: el desarrollo del principio de igualdad, la promoción de las acciones positivas (medidas específicas que actúan sobre las barreras sociales que pueden dificultar la igualdad entre personas) y la

transversalidad de género que supone la integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de las políticas públicas.

La transversalidad de género no es una estrategia nueva ya que cuenta con numerosos precedentes en cuanto a normativas relacionadas con la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el proceso de elaboración de los presupuestos públicos y en diferentes niveles legislativos, desde el ámbito internacional, nacional hasta incluso autonómico.

### ÁMBITO INTERNACIONAL

El mainstreaming de género fue asumido explícitamente por la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas que se celebró en Beijing en 1995.

La Plataforma acordó requerir a “los gobiernos y otros actores promocionar una política activa y visible de mainstreaming de género, en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones, se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres”. Este concepto de transversalidad se ha ido incorporando progresivamente como una auténtica estrategia dirigida a promover la igualdad de género en el seno de las Naciones Unidas.

### ÁMBITO EUROPEO

En la Unión Europea (UE), la transversalidad fue adoptada de manera formal en las políticas comunitarias de 1996. En este sentido la **Decisión del Consejo, de 22 de diciembre de 1995**, en relación al programa de acción comunitario a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000), estableció como finalidad del mismo la transversalidad, contemplando en su **artículo 2**, la promoción de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas de la UE y de los Estados miembros, dentro del respeto de sus competencias respectivas. También en 1996, la Comisión elaboró una comunicación sobre “Integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y actividades comunitarias”. En ella se daba a entender que el concepto de transversalidad no debe significar la supresión de las medidas concretas implementadas a favor de las mujeres sino la movilización de

todas las políticas y medidas hacia la consecución específica de la igualdad, mediante la valoración sistemática de sus efectos en mujeres y hombres en el momento de su definición y puesta en práctica.

Más tarde, el **Consejo de Europa (1998)**, define el *mainstreaming* de género como “la reorganización, la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de forma que la perspectiva de género sea incorporada a todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas determinantes en formulación de políticas”. Con todo esto, la igualdad quedaría definitivamente codificada en el derecho comunitario a través del **Tratado de Ámsterdam (1999)**, que proclama la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unos y otros como un objeto que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y sus Estados miembros. Este tratado supuso una intensificación del derecho de igualdad y específicamente de los esfuerzos por aplicar de una manera efectiva la transversalidad en las políticas diseñadas por las instituciones comunitarias.

Además de lo anterior se suman a las normativas dentro del ámbito internacional, las recomendaciones y resoluciones que tanto Naciones Unidas como el Parlamento Europeo han establecido, dirigidas a promover un reparto equitativo de los recursos entre mujeres y hombres. Entre otras destaca la **Resolución 2002/2198/INI de la Unión Europea (UE)** que solicita a la Comisión Europea y a los Estados miembros, así como a los gobiernos locales la elaboración de “presupuestos sensibles al género”.

El Consejo de Europa, a través del informe del **Grupo de Expertos sobre “Presupuestación con Perspectiva de Género” (EG-S-G) (2005)**, identificaba la presupuestación de género como un mecanismo para el desarrollo de los derechos de las personas que hace visibles los efectos de los presupuestos públicos sobre las diferencias de género, identificando las implicaciones de género en la ejecución presupuestaria, rompiendo de esta manera la pretendida neutralidad de las políticas presupuestarias y económicas. El 17 de marzo de 2006, la **Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa, en su Recomendación No. 1739 sobre “Gender budgeting”**, reconoce que la introducción de la perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario se ha convertido en un importante instrumento para evaluar el impacto de las políticas públicas sobre las mujeres y los hombres, así como para

reorientar los ingresos y los gastos con el fin de reducir las desigualdades socio-económicas entre las mujeres y los hombres. En el año 2008, el **Comité Asesor en Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y los Hombres de la Comisión Europea**, señalaba su opinión respecto al futuro de los presupuestos de la UE: “Los presupuestos de género son y deberían ser vistos como una parte integral de la agenda de buen gobierno que pretende hacer un uso más enfocado, eficaz y eficiente de los recursos públicos, en consonancia con los compromisos políticos adoptados en relación con la igualdad entre mujeres y hombres”. En marzo de 2010, con motivo de la conmemoración del 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Beijing y el 30º aniversario de la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó la **Carta de la Mujer**, en la que renueva su compromiso por la igualdad entre mujeres y hombres e insiste en la necesidad de incorporar la igualdad de trato y oportunidades, de forma transversal, en todas sus políticas.

En 2011, el Consejo de la UE adoptó el **segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)**, que instaba a los Estados miembros y a la UE a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, luchar contra la segregación en el mercado laboral, promover una mejor conciliación de la vida para las mujeres y los hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres. A este pacto se sumó en un intento de redoblar esfuerzos, el actual **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la UE (2016-2019)**, que también insta en sus objetivos a la igualdad en la independencia económica, a la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas, así como a la evaluación del impacto de género en los presupuestos.

### ÁMBITO NACIONAL

En cuanto al marco normativo a nivel estatal, encontramos por un lado la **Constitución Española** que consagra en su **artículo 14**, la igualdad legal de toda ciudadanía sin que pueda existir discriminación por razón de sexo. De la misma manera en su **artículo 9.2**, establece que corresponde a los poderes públicos la promoción de las condiciones necesarias y la eliminación de los obstáculos existentes para que esta igualdad sea un hecho en todos los ámbitos de la vida, tanto político, como cultural, social y económico.



A pesar de lo anterior, no fue hasta el tercer ***Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Instituto de la Mujer (1997-2000)***, cuando se marcó como objetivo fundamental la introducción de la perspectiva de género de manera transversal en la elaboración, aplicación y seguimiento de todas las políticas, medidas y acciones públicas.

El desarrollo de los derechos contemplados en nuestra Constitución, se ha visto materializado en la aprobación de leyes y la implantación de políticas públicas encaminadas a conseguir la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Así, la ***Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno***, establece que los proyectos de ley, así como las disposiciones reglamentarias irán acompañadas de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en los mismos. Además, el ***Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo*** (que debe contener como uno de sus apartados el “impacto por razón de género”), establece en su disposición adicional segunda que, en relación con la ***Ley de Presupuestos Generales del Estado***, la documentación que deberá acompañar al anteproyecto de estos presupuestos es precisamente un Informe de Impacto de Género.

Por último, la ***Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, por la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)***, supuso un punto de inflexión al establecer un marco normativo que garantiza la intervención de las administraciones públicas a favor de la igualdad de oportunidades, y así lo establece en su articulado: ***Art. 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos***: “La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística...” y ***art. 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres***: “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”. Esta misma ley recoge también en su ***art. 20***.

***Adecuación de las estadísticas y estudios:*** que “se ha de incluir la variable sexo en la elaboración de estudios y estadísticas, así como introducir indicadores y mecanismos que permitan un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, y necesidades de mujeres y hombres en la realidad que se vaya a analizar”.

Además, el ***Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016***, aprobado el 7 de marzo de 2014 por el Consejo de Ministros, establece los objetivos prioritarios y las medidas a desarrollar para alcanzar la verdadera igualdad entre mujeres y hombres, recogiendo la necesidad de trabajar con presupuestos sensibles al género. Este PEIO se alineaba, por otra parte, con los objetivos generales de la Política de Cohesión para el período 2014-2020, recogidos en los Reglamentos que regulan la aplicación de los Fondos Estructurales y de Inversión de la UE (FEI), así como con los objetivos asignados a España, establecidos en el Acuerdo de Asociación 2014-2020, actualmente en fase de elaboración.

#### ÁMBITO AUTONÓMICO

A nivel autonómico, los artículos 8 y 9 de la ***Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de igualdad entre mujeres y hombres de Castilla-La Mancha***, recogen la obligación legal de integrar de forma activa la transversalidad de género en la definición y la elaboración de los presupuestos de las políticas públicas a través de la elaboración de un informe de impacto de género en el anteproyecto de la Ley de Presupuestos. Asimismo, la medida E10B3M4 del ***Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha (2011-2016)*** establece, el diseño de “los presupuestos públicos anuales desde una perspectiva de género adjuntando un informe de evaluación de impacto de género”.

Con todo esto, se refleja la necesidad de acompañar la elaboración de las diferentes medidas políticas, incluidas las presupuestarias, de un informe de evaluación del impacto de género antes de la aprobación de las mismas, consiguiendo con ello, la integración de forma sistemática de la transversalidad de género.

### **3. TRAYECTORIA DEL AYUNTAMIENTO DE ALBACETE EN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS Y OTROS PROCESOS**

El Ayuntamiento de Albacete ha aprobado cuatro Planes Municipales de Igualdad, terminando la vigencia del último hace cinco años. El **IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2009-2012** contemplaba 121 líneas de acción distribuidas en siete áreas estratégicas (acción local, educación y cultura, empleo y conciliación, prevención y tratamiento de la violencia de género, calidad democrática y participación, calidad de vida y convivencia en igualdad), dirigidas a combatir las posibles desigualdades entre mujeres y hombres así como a aumentar la presencia de las mujeres en aquellos ámbitos en los que éstas, se encuentran infrarrepresentadas. De forma concreta, este plan contenía entre sus objetivos estratégicos “incorporar el enfoque de género en las políticas y acciones de los distintos departamentos municipales”.

Para la consecución de este objetivo, se pusieron en marcha medidas tales como la creación de la Comisión Técnica Transversal de Género, la realización de formación en materia de igualdad y perspectiva de género dirigida al personal municipal y a los cargos políticos, la inclusión de requisitos y criterios de igualdad en las normativas de subvenciones elaboradas por el Ayuntamiento, así como la elaboración de informes de impacto de género que permitieran conocer la situación real de la mujer en aquellas medidas adoptadas por el Ayuntamiento. Cabe destacar que la Comisión Técnica Transversal de Género, constituida como una estructura a través de la cual impulsar la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Albacete, no llegó a consolidar su funcionamiento, como tampoco lo hicieron las medidas relacionadas con la formación al personal municipal y las que tienen que ver con la elaboración de informes de impacto de género. De esta manera, aunque el Ayuntamiento ha apostado por políticas específicas de igualdad, no se ha logrado consolidar una cultura institucional de género.

Por tanto, el presente informe se podría enmarcar dentro de un proceso que comenzó a través del IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2009-2012, que como se ha señalado anteriormente pretendía introducir de forma progresiva la perspectiva de género en el ciclo presupuestario del Ayuntamiento de Albacete. A pesar de ello, tal como se señaló anteriormente, la perspectiva de género no parece haber sido completamente asumida y es por esa razón por la que este informe pretende asentar de nuevo las bases como un nuevo punto de partida de un largo

recorrido hacia la consolidación de los procesos en cuanto a la elaboración de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género.

#### **4. PLAN DE TRABAJO Y APROXIMACIÓN METODOLÓGICA**

La elaboración de informes de impacto de género será un elemento más dentro de un plan de trabajo para la integración de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Albacete. La secuencia lógica de dicho plan implicará un diagnóstico (en el ámbito interno, de la situación de empleadas y empleados municipales y de los métodos de trabajo; en el ámbito externo, de la realidad de hombres y mujeres residentes en el municipio en relación con la igualdad), una planificación de acciones convenientemente temporalizadas y, por último, su implementación y evaluación posterior, de cara a reajustar objetivos planificados y corregir acciones.

Se estima que es necesaria la realización de ciertos pasos previos a la realización de un informe de impacto de género de los presupuestos municipales realizado con rigor y validez:

1. Implicación de otros servicios del Ayuntamiento, facilitada por la creación y puesta en funcionamiento de la Comisión Transversal de Género.
2. Formación del personal municipal en la aplicación de la perspectiva de género.
3. Diagnóstico municipal de la situación de mujeres y hombres respecto a la igualdad de género.
4. Sistematización de la recogida de información de cara a la elaboración del informe.

En las entrevistas mantenidas con algunas personas responsables de programas en el Servicio de Acción Social, por ejemplo, se detecta que, si bien algunos programas pueden tener un impacto de género positivo a la hora de corregir desigualdades o modificar estructuras que favorezcan esas desigualdades, la perspectiva de género no se integra de forma sistemática en esos programas.

La metodología que se utilizará será diferente a la hora de analizar el Capítulo 1 (Gastos de personal) y los Capítulos 2 (Gastos corrientes en bienes y servicios), 4 (Transferencias corrientes) y 6 (Inversiones reales).

Por una parte, para el análisis del Capítulo 1 se recabará información del Servicio de Recursos Humanos relativa a las características de la plantilla y las retribuciones, para su posterior análisis de cara a la identificación de brechas de género.

Por otra parte, la metodología que se pretende aplicar para la evaluación de los programas incluidos en los Capítulos 2, 4 y 6 se basa en la clasificación de dichos programas en función de su pertinencia e impacto de género. Dicha metodología estará adaptada al tamaño, tiempos y competencias del Ayuntamiento de Albacete.

Aunque lo ideal sería el análisis del proceso presupuestario en su conjunto, dada su complejidad se proyecta realizarlo de forma fragmentada. La observación de los datos cuantitativos será importante, puesto que a través de ellos se puede observar qué es lo que realmente se está haciendo (y, por lo tanto, también lo que no se hace) y a favor de quién. En este sentido, una condición básica imprescindible para poder realizar este análisis consiste en contar con información relativa a los colectivos beneficiarios de las medidas presupuestarias de forma desagregada por sexo. Esta premisa que parecería a priori tan básica y sencilla, en ocasiones no se cumple, ya que todavía no es habitual recoger de forma detallada estos datos. Además, para realizar el análisis presupuestario desde el enfoque de género no es suficiente contar con esa información, aunque sea fundamental, puesto que a su vez se requieren una serie de datos que no se encuentran generalmente reflejados en el presupuesto, y éste es otro gran reto al que se ha de hacer frente.

Por cuestiones de operatividad, únicamente se analizará el gasto y no los ingresos. Además, ese análisis dará lugar a una mayor capacidad de intervención en una administración como la municipal.

El proceso con el que se pretende implantar el análisis presupuestario en el municipio se caracterizará por:

- Ser un proceso participativo y dinámico.

- Implantar una metodología de carácter progresivo y gradual.
- Contar con la opinión de personas expertas independientes, en la medida de lo posible.
- Focalizar esfuerzos en programas presupuestarios relevantes desde una perspectiva de género.
- Estar orientado a institucionalizar el análisis de la dimensión de género en todos los servicios y en los procesos de carácter presupuestario del Ayuntamiento de Albacete.
- Implicar a todos los servicios municipales en el marco del proceso anual de elaboración presupuestaria, a través de la creación de una Comisión Transversal de Género.

Los programas presupuestarios incluidos en los Capítulos 2, 4 y 6 serán clasificados de acuerdo con los siguientes criterios.

#### ***Valoración de la pertinencia de género***

La primera acción consistirá en comprobar si un determinado programa presupuestario es o no pertinente al género. La pertinencia de género vendrá dada al discernir si es relevante tener en cuenta la dimensión de género en un determinado programa presupuestario.

De esta manera, un programa presupuestario será clasificado como pertinente al género si se contestan afirmativamente alguna de las siguientes preguntas:

- 1. ¿Afecta este programa presupuestario directa o indirectamente a personas?**
- 2. ¿Existen desequilibrios entre mujeres y hombres en el ámbito de intervención de este programa presupuestario?**
- 3. ¿Puede este programa presupuestario tener un impacto positivo sobre la igualdad?**

La clasificación de los programas definidos como “pertinentes”, se agrupará en tres grupos.

**Grupo 1.** Los programas guardan relación directa con mandatos normativos o programáticos en materia de igualdad de género (Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de

Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha; Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha 2011-2016). Se trata de comprobar si los programas tienen relación o correspondencia con las prioridades en políticas de Igualdad y, por tanto, deben asumir dentro de su programación una intervención directa en materia de igualdad de oportunidades. Son los más relevantes desde el punto de vista de su impacto de género.

**Grupo 2.** Aquí se incluyen los programas pertinentes al género, pero sin vinculación normativa. Es decir, con efectos sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pero sin mandato legislativo explícito.

**Grupo 3.** Son los programas que no son pertinentes al género porque de sus objetivos o actividades no se deriva ningún efecto sobre la igualdad de género. Es importante señalar que, a pesar de esa no pertinencia, estos programas, en el caso de que contengan dotaciones para subvenciones, contratación externa, etc. también deben promover la aplicación del principio de igualdad en esos ámbitos. Además, deben garantizar la utilización de lenguaje inclusivo.

De todos los programas presupuestarios, los programas G1 y G2, son los dotados de mayor poder transformador de la realidad y, por ello, serán objeto de clasificación y análisis.

### ***Grado de impacto de género.***

Los criterios, clasificados en menores o mayores, son los siguientes:

#### **GRUPO DE CRITERIOS DE MENOR PODER TRANSFORMADOR**

1. Obligatoriedad
2. Alcance directo
3. Alcance indirecto
4. Sostenibilidad

#### **GRUPO DE CRITERIOS DE MAYOR PODER TRANSFORMADOR**

1. Roles o estereotipos: incidencia previsible
2. Roles o estereotipos: incidencia potencial

3. Contribución previsible al logro de la igualdad
4. Contribución potencial al logro de la igualdad
5. Autonomía de las mujeres
6. Corresponsabilidad
7. Dotación económica

El baremo de estos criterios se realiza para identificar el grado de incidencia o capacidad que estos tienen (baja, media y alta) para transformar la realidad sobre la que se sustentan las desigualdades entre mujeres y hombres. Para obtener el valor de cada uno de ellos se utilizarán tres puntuaciones que varían en función del valor otorgado por el grupo a cada uno de los criterios. De este modo los criterios menores se puntuarán en tramos 0-1-2, mientras que los criterios mayores lo serán en tramos 0-2-4 por entender que éstos tienen mayor incidencia directa en el logro de la igualdad. La puntuación máxima que se puede obtener es de 36 puntos, estableciendo los siguientes tramos: de 0 a 10 (Impacto de género bajo), de 11 a 20 (Impacto de género medio) y de 21 a 36 (Impacto de género alto). Así, el resultado obtenido nos permitirá ordenarlos en función de su grado de impacto de género (de mayor a menor potencial o poder transformador).

A través de este análisis se tratará de relacionar la relevancia, el impacto y el poder transformador de los programas con su presupuesto, así como su evolución a través de ejercicios sucesivos. Asimismo, se podrán examinar los efectos de los programas con impacto de género, lo que permitirá generar recomendaciones para combatir la desigualdad, a corto y largo plazo.

La información necesaria para la identificación, clasificación y análisis de los programas presupuestarios se recabará de los distintos servicios a través de entrevistas con responsables de los programas y la entrega de fichas de diagnóstico para su cumplimentación por parte de estas personas (Anexo I).

En todas las etapas del proceso se simultanearán las actuaciones descritas con una labor constante de sensibilización y formación en género dirigida al personal municipal responsable de programas y a las personas con responsabilidad en materia de gestión económico-financiera.



En esta ocasión, no se cuenta con información de la gran mayoría de programas para llegar a realizar un análisis detallado ni se ha contado con tiempo para obtenerla de cara a la elaboración del presente informe. Es necesario conocer con más detalle el contenido y las características de cada programa presupuestario para llevar a cabo su clasificación y análisis.

Se plantea este análisis como una primera aproximación de lo que se pretende conseguir en un futuro próximo a través de la sistematización del proceso de evaluación de los presupuestos con enfoque de género. No obstante, se considera que, para poder realizar un trabajo riguroso en este sentido, previamente es necesario impulsar el proceso de transversalidad de género en el Ayuntamiento, formando al personal clave y promoviendo y consolidando estructuras organizativas, como la Comisión Transversal de Género y la Unidad Técnica de Igualdad.

Además de lo anterior, es condición *sine qua non* la existencia de un compromiso institucional para que la aplicación de la perspectiva de género impregne la totalidad de la actividad municipal.

Seguidamente, se presenta un cronograma del plan de trabajo cuyo desarrollo está previsto para el año 2018.

Cronograma Plan de Trabajo a desarrollar durante el año 2018

Objetivos	Personas implicadas	Tiempo (meses)												
		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	
<i>Entrega de fichas</i>	Unidad Técnica de Igualdad													
<i>Formación personal municipal responsable de programas y proyectos</i>	Unidad Técnica de Igualdad													
<i>Creación de la Comisión Transversal de Género</i>	Unidad Técnica de Igualdad/ Representantes de los diferentes servicios municipales													
<i>Elaboración del Diagnóstico de Género a nivel municipal</i>	Externalizado													
<i>Recogida de fichas</i>	Unidad Técnica de Igualdad													
<i>Análisis de datos</i>	Unidad Técnica de Igualdad													
<i>Elaboración de informe de impacto de género de los presupuestos generales</i>	Unidad Técnica de Igualdad													

## 5. ANÁLISIS PRELIMINAR DE LOS PRESUPUESTOS GENERALES DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO

Según la propuesta presupuestaria a la que acompaña este informe, el Ayuntamiento de Albacete gestionará en 2018 un total de 146.239.579,99 euros, lo que supone una reducción de 6.127.685 euros respecto a 2017. Es decir, una disminución del 4,02% con respecto al año anterior.

La disminución del presupuesto se explica, fundamentalmente por el efecto de las operaciones de refinanciación. Así, se aprecia una caída del 37,46% en el área de gasto asociada a la “Deuda Pública”. Tal como se detalla en el Informe Económico del Presupuesto 2018, al descontar el efecto de la refinanciación la estimación total de gasto del presupuesto de 2017 ascendería a 143.346.458,40 euros. De este modo, se aprecia un incremento del presupuesto de 2018 respecto al de 2017 del 2,02%.

A continuación, se muestra una tabla con las variaciones presupuestarias en las distintas áreas de gasto respecto al ejercicio anterior.

### **PRESUPUESTOS GENERALES AYUNTAMIENTO DE ALBACETE 2017 Y 2018**

ÁREA DE GASTO	IMPORTE 2017		IMPORTE 2018		DIFERENCIA	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
SERVICIOS PÚBLICOS BÁSICOS	60.277.401,31	39,56	61.847.238,85	42,29	1.569.837,54	2,60
ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL	17.919.663,93	11,76	17.346.165,49	11,86	-573.498,44	-3,20
PRODUCCIÓN DE BIENES PÚBLICOS DE CARÁCTER PREFERENTE	27.477.494,69	18,03	27.070.317,72	18,51	-407.176,97	-1,48
ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO	7.367.520,70	4,83	7.181.529,31	4,91	-185.991,39	-2,52
ACTUACIONES DE CARÁCTER GENERAL	20.752.947,81	13,62	21.179.332,62	14,48	426.384,81	2,05
DEUDA PÚBLICA	18.572.236,55	12,19	11.614.996,00	7,94	-6.957.240,55	-37,46
<b>TOTAL</b>	<b>152.367.264,99</b>		<b>146.239.580,99</b>			

### **5.1. ANÁLISIS PRELIMINAR DEL ÁREA DE GASTO 2 (ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL).**

Tal y como se señala en el Informe Económico del Presupuesto, se consideran como pilares fundamentales el empleo y los servicios sociales. Es por esto, que este análisis preliminar se centrará en el área de gasto 2, de Actuaciones de Protección y Promoción Social, que ha experimentado una disminución en el presupuesto de un 3,20%.

Probablemente el empleo sea el factor fundamental a la hora de explicar los procesos de exclusión social, ya que su carencia implica pasar a una situación de dependencia económica, que comienza a debilitar al resto de variables que intervienen en dichos procesos de exclusión.

Desde una perspectiva de género conviene prestar especial atención a los recursos asignados a las políticas de Servicios Sociales y Promoción Social y Fomento de empleo. De este modo, cuando se habla de feminización de la pobreza se suele hacer alusión a datos relacionados con las mayores tasas de desempleo de las mujeres en relación con los hombres. Si atendemos a los datos recientes del Termómetro de Empleo, del Observatorio de Empleo y Actividad Económica del Ayuntamiento de Albacete, encontramos que en noviembre de 2017 el número de personas en paro registradas en el municipio de Albacete era de 15.192; de ellas, 6.052 eran hombres y 9.140 mujeres.

Por tanto, se estima que los programas incluidos dentro de las políticas anteriormente mencionadas tendrán un impacto de género mayor, con una incidencia alta para transformar la realidad sobre la que se sustentan las desigualdades entre mujeres y hombres.

La falta de información y de tiempo para obtenerla en condiciones óptimas son los principales obstáculos para realizar un análisis riguroso. De este modo, únicamente se expondrán las variaciones en los presupuestos de los programas que se podrían considerar más relevantes desde un enfoque de género. Estos programas guardan relación con la promoción de la mujer, la reducción de la pobreza, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal y el acceso al empleo.

La siguiente tabla recoge los programas del área de gasto 2 que pueden tener una mayor incidencia desde la perspectiva de género, dentro de la Política “Asistencia Social Primaria”.

**PROGRAMAS DEL ÁREA DE GASTO 2 “ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL”. Política “Asistencia Social Primaria”**

<b>PROGRAMAS ÁREA DE GASTO 2 (Gastos corrientes)</b>	<b>IMPORTE 2017</b>	<b>IMPORTE 2018</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>DIFERENCIA %</b>
Actividades de sensibilización de cooperación	14.144,00 €	18.388,00 €	4.244,00 €	30,01
Proyectos y actividades de la mujer	40.000,00 €	20.000,00 €	-20.000,00 €	-50,00
Proyectos y actividades de inserción social	52.000,00 €	30.000,00 €	-22.000,00 €	-42,31
Productos Alimentación Infantil	45.000,00 €	45.000,00 €	0,00 €	0,00
Atenciones Promoción de la Mujer	9.000,00 €	0,00 €	-9.000,00 €	-100,00
Fondo de Participación Ciudadana	18.000,00 €	18.000,00 €	0,00 €	0,00
Programa de Ayuda a Domicilio	1.300.000,00 €	1.400.000,00 €	100.000,00 €	7,69
Aula Matinal	25.000,00 €	0,00 €	-25.000,00 €	-100,00
Escuela de Verano y comedor	75.000,00 €	25.000,00 €	-50.000,00 €	-66,67
Ludotecas	75.000,00 €	50.000,00 €	-25.000,00 €	-33,33
<b>PROGRAMAS ÁREA DE GASTO 2 (Transferencias corrientes)</b>	<b>IMPORTE 2017</b>	<b>IMPORTE 2018</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>DIFERENCIA %</b>
Fomento Alquiler Social	25.000,00 €	25.000,00 €	0,00 €	0,00
Plan integral contra la violencia machista	40.000,00 €	0,00 €	-40.000,00 €	-100,00
Aportación Municipal Colectivos Discapacitados	150.000,00 €	150.000,00 €	0,00 €	0,00
Subvención por Tasas de Aguas	24.000,00 €	24.000,00 €	0,00 €	0,00
Convocatoria Específica Programas Mujer	4.000,00 €	4.000,00 €	0,00 €	0,00
Tarifa Social	172.000,00 €	172.000,00 €	0,00 €	0,00
Aportación a Colectivos de Mujeres	45.000,00 €	45.000,00 €	0,00 €	0,00
Convenio de Actividades FAVA	75.000,00 €	75.000,00 €	0,00 €	0,00
Arte para la igualdad	6.000,00 €	0,00 €	-6.000,00 €	-100,00

<b>Plan de choque contra la pobreza</b>	350.000,00 €	436.238,00 €	86.238,00 €	24,64
<b>Subvenciones Proyectos Actividades Inserción Social</b>	310.000,00 €	386.000,00 €	76.000,00 €	24,52
<b>Aportación Municipal Colectivos Exclusión Social</b>	87.000,00 €	52.000,00 €	-35.000,00 €	-40,23
<b>Convenio Proyecto Hombre</b>	10.000,00 €	10.000,00 €	0,00 €	0,00
<b>Convenio EPSILON</b>	10.000,00 €	10.000,00 €	0,00 €	0,00
<b>Cooperación Internacional</b>	530.119,00 €	520.875,00 €	-9.244,00 €	-1,74
<b>Fondo de Acción Social</b>	150.000,00 €	110.000,00 €	-40.000,00 €	-26,67
<b>Aportación Municipal a Colectivos de Vecinos</b>	65.000,00 €	65.000,00 €	0,00 €	0,00
<b>Aportación Municipal Actividades Colectivos 3ª edad</b>	60.000,00 €	60.000,00 €	0,00 €	0,00
<b>Convenio ACCEM atención inmigrantes</b>	0,00 €	35.000,00 €	35.000,00 €	100,00
<b>Convenio Asociación Pueblo Saharaui</b>	0,00 €	50.000,00 €	50.000,00 €	100,00
<b>Encomienda Gestión URVIAL</b>	7.000,00 €	0,00 €	-7.000,00 €	-100,00

La cantidad total presupuestada para gastos corrientes y transferencias corrientes, dentro de la política “Asistencia social primaria” permanece casi invariable con respecto a 2017.

La cuantía asignada al programa “Escuela de verano y comedor” se ha visto reducida por la asunción de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha de las competencias en esa materia.

El convenio de Cooperación Internacional, compuesto en la actualidad por tres programas (“Actividades de sensibilización de cooperación”, “Cooperación Internacional” y “Convenio Asociación amigos pueblo saharai”), presenta un incremento de un 8,27%. La mayor parte de los proyectos relacionados con este convenio tienen una incidencia directa sobre la realidad de las mujeres, por ejemplo, a través de la financiación de proyectos, de sensibilización y educación para el desarrollo y de emergencia, presentados por Organizaciones No Gubernamentales.

Se puede destacar la subida de las cuantías asignadas a programas como el “Plan de choque contra la pobreza” y también a las “Subvenciones a proyectos de actividades de inserción social”. Sin embargo, no se cuenta con la información necesaria para poder analizar las variaciones de forma rigurosa.

Dentro de la misma área de gasto, pero formando parte de la política “Fomento del empleo”, se incluyen los programas de la siguiente tabla que, como la anterior, describe las mínimas variaciones con respecto al año 2017.

**PROGRAMAS DEL ÁREA DE GASTO 2 “ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL”. Política “Fomento del empleo”**

<b>PROGRAMAS ÁREA DE GASTO 2 (Gastos corrientes)</b>	<b>IMPORTE 2017</b>	<b>IMPORTE 2018</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>DIFERENCIA %</b>
Acciones de orientación	3.500,00 €	1.000,00 €	-2.500,00 €	-71,43
Foro de emprendedores	6.000,00 €	6.000,00 €	0,00 €	0,00
Material Albacete ciudad de Congresos	0,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €	100,00
Otras aportaciones Municipales a Programas de Empleo y Formación	30.000,00 €	25.000,00 €	-5.000,00 €	-16,67
Planes de empleo	3.200.000,00 €	3.200.000,00 €	0,00 €	0,00
Contratos Plan Competitividad	0,00 €	20.000,00 €	20.000,00 €	100,00
Continuación Plan Extraordinario Medidas de Empleo	500.000,00 €	500.000,00 €	0,00 €	0,00
Asistencia sesiones de empleo y formación	2.500,00 €	2.500,00 €	0,00 €	0,00
<b>PROGRAMAS ÁREA DE GASTO 2 (Transferencias corrientes)</b>	<b>IMPORTE 2017</b>	<b>IMPORTE 2018</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>DIFERENCIA %</b>
Subvenciones por creación Empresas	170.000,00 €	170.000,00 €	0,00 €	0,00
Subvenciones por contratación	30.000,00 €	45.000,00 €	15.000,00 €	50,00
Becas Programas Solidarios	20.000,00 €	20.000,00 €	0,00 €	0,00
Subvención CEEI	62.400,00 €	62.400,00 €	0,00 €	0,00
Premio Emprendedores	5.000,00 €	5.000,00 €	0,00 €	0,00
Subvención Asociación Mujeres empresarias	6.000,00 €	0,00 €	-6.000,00 €	-100,00

Cabe resaltar el mantenimiento de las cantidades presupuestadas para los programas “Planes de empleo” y “Continuación del Plan Extraordinario de Medidas de Empleo”. Se trata de programas con un alto impacto de género, tanto por su elevada dotación económica (la suma de ambos asciende a 3.700.000€, un 2,53% del total del presupuesto anual), como por su capacidad para incidir en la autonomía económica de

las mujeres. Durante el año 2017 se contrataron dentro de estos planes a 931 personas, de las cuales 614 son mujeres (65,95%). De estas, 65 mujeres tenían la condición de víctimas de violencia de género.

Los programas incluidos en las anteriores tablas no son los únicos que pueden tener un impacto positivo sobre la igualdad de mujeres y hombres en el municipio de Albacete. El propósito del plan de trabajo para la implantación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Albacete es que crezca gradualmente el número de programas presupuestarios con impacto de género positivo. Esto se conseguirá incorporando a aquellos programas pertinentes la perspectiva de género, de modo que los objetivos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres estén presentes también en programas que, a priori, no tienen una relación tan directa con la corrección de situaciones de desigualdad.

## **5.2. ANÁLISIS PRELIMINAR DEL CAPÍTULO 1 (GASTOS DE PERSONAL)**

Será objeto de un análisis independiente el gasto de personal, ya que representa el 34,72% del presupuesto total de gastos del Ayuntamiento de Albacete y tiene una alta relevancia desde la perspectiva de género. Tal y como se puede observar en la siguiente tabla, el gasto de personal dentro del presupuesto municipal de 2018 asciende a un total de 50.780.816,53 euros (supone una subida de 930.000 euros respecto al ejercicio anterior).

**Tabla de gastos de personal dentro del Capítulo 1 por artículos**

<b>Art. 10-Órganos de gobierno y personal directivo</b>	987.730,14 €
<b>Art. 11-Personal eventual</b>	780.030,11 €
<b>Art. 12-Personal funcionario</b>	28.523.804,31 €
<b>Art. 13-Personal laboral</b>	8.363.456,05 €
<b>Art. 15-Incentivos al rendimiento</b>	680.449,68 €
<b>Art. 16-Cuotas, prestaciones y gastos sociales a cargo del empleador</b>	11.445.346,24 €
<b>TOTAL</b>	<b>50.780.816,53 €</b>

Existe un compromiso institucional, expresado a través del artículo 3 del Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de



Albacete vigente, de analizar y corregir las desigualdades retributivas entre las empleadas y empleados municipales. Es por ello por lo que resulta necesario evaluar el grado de cumplimiento de este compromiso, aprobado por Acuerdo Plenario de fecha 29 de agosto de 2013, y prorrogado por Acuerdo plenario de fecha 31 de marzo de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019.

Entre las medidas descritas dentro del mencionado artículo se encuentran las siguientes: la realización de un estudio sobre impacto de género de manera previa a cualquier negociación colectiva sobre materias retributivas; el establecimiento de elementos correctores de las brechas salariales de género detectadas entre los diferentes grupos profesionales; la definición precisa de todos los conceptos retributivos; y la adaptación de los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.

A fecha de realización de este informe la adaptación de los sistemas informáticos no se ha llegado a completar hasta el punto de poder obtener de manera automática la información que se recoge en el artículo 3.6.3. del Plan de Igualdad de Oportunidades para empleadas y empleados públicos del Ayuntamiento de Albacete. Según se expresa en dicho artículo, los siguientes indicadores deberán aparecer automáticamente:

- a) Índice de concentración.
- b) Índice de distribución.
- c) Índice de feminización.
- d) Brecha salarial de género.

Tras la recepción de la información en bruto perteneciente al mes de noviembre de 2017 y proporcionada por el Servicio de Recursos Humanos, se ha realizado un análisis de las características de la plantilla y sus retribuciones, obteniendo los resultados que se detallan a continuación.

### **Características de la plantilla**

En noviembre de 2017, la plantilla municipal (incluidas concejalías, personal directivo, personal eventual, funcionariado de carrera, funcionariado interino y personal laboral) está compuesta por 1.128 personas, de las cuales 754 son hombres (66,8%) y 374 son mujeres (33,2%). Al calcular la distribución por sexos mediante el Índice de Presencia

Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), se obtiene un valor de 0.66, lo que indica la existencia de un desequilibrio debido a la mayor presencia de hombres, reflejando la masculinización de la plantilla. El cálculo de este índice se corresponde con la siguiente fórmula  $IPRHM = [(M-H) / (M+H)] + 1$ , en la que M es el número de mujeres y H el de hombres. Teniendo en cuenta la definición de presencia equilibrada recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su disposición adicional primera: “(...) 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 en sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”. De manera que de acuerdo con esta definición se establece un rango de valores del IPRHM indicando la existencia o no de dicho equilibrio (1=representación paritaria; entre 0.8 y 1= sobrerrepresentación masculina dentro de los límites; <0.8= desequilibrio a favor de los hombres).

Respecto a la clasificación/distribución del personal por sexo y grupos de edad, la presencia masculina supera a la femenina en todos los tramos de edad, incluidos los dos que concentran a la mayor parte del personal: de 31 a 45 años (106 mujeres y 234 hombres) y de 46 a 65 años (264 mujeres y 512 hombres).

#### Análisis según relación laboral

En cuanto a la distribución de la plantilla por su relación laboral, se puede apreciar en la siguiente tabla que el número de mujeres es inferior al de hombres en la práctica totalidad de los grupos considerados, a excepción del “personal laboral indefinido” en el que encontramos a 31 mujeres frente a 15 hombres. Sin embargo, este grupo solamente representa el 4,07% del total de la plantilla municipal. La mayor diferencia la encontramos en el “funcionariado de carrera” donde la presencia de hombres triplica a la de mujeres.

**Tabla de personal municipal según sexo y relación laboral**

<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>M</b>	<b>% M</b>	<b>H</b>	<b>% H</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Funcionariado de carrera</b>	176	24,5	543	75,5	719
<b>Funcionariado interino</b>	49	49,0	51	51,0	100
<b>Funcionariado de empleo (Personal confianza)</b>	10	45,5	12	54,5	22
<b>Personal laboral fijo</b>	91	47,4	101	52,6	192
<b>Personal laboral indefinido</b>	31	67,4	15	32,6	46

<b>Personal laboral temporal</b>	1	25,0	3	75,0	4
<b>Personal eventual (p. vacantes)</b>	4	33,3	8	66,7	12
<b>Concejales/as dedicación exclusiva</b>	3	30,0	7	70,0	10
<b>Concejales/as dedicación parcial</b>	3	33,3	6	66,7	9
<b>Concejales/as sin dedicación y pedáneos</b>	6	42,9	8	57,1	14
<b>TOTAL</b>	<b>374</b>	<b>33,2</b>	<b>754</b>	<b>66,8</b>	<b>1128</b>

Nota: M=Mujeres; H=Hombres

De manera que tal y como recogemos en la siguiente tabla y atendiendo al índice de feminización, el único grupo en el que encontramos una sobre-representación de las mujeres es en el grupo de “personal laboral indefinido”. Todo lo contrario, ocurre en los grupos de “funcionariado de carrera” y “personal laboral temporal” en el que existe una minoría de mujeres. También podemos observar una representación de sexos más igualitaria en el grupo de “funcionariado interino”.

**Tabla Índice de Feminización según relación laboral**

<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>FEMINIZACIÓN (IF)</b>
<b>Funcionariado de carrera</b>	<b>0,3</b>
<b>Funcionariado interino</b>	<b>1,0</b>
<b>Funcionariado de empleo (Personal confianza)</b>	<b>0,8</b>
<b>Personal laboral fijo</b>	<b>0,9</b>
<b>Personal laboral indefinido</b>	<b>2,1</b>
<b>Personal laboral temporal</b>	<b>0,3</b>
<b>Personal eventual (p. vacantes)</b>	<b>0,5</b>
<b>Concejales/as dedicación exclusiva</b>	<b>0,4</b>
<b>Concejales/as dedicación parcial</b>	<b>0,5</b>
<b>Concejales/as sin dedicación y pedáneos</b>	<b>0,8</b>

Nota: IF:1=equidad; IF<1= infrarrepresentación de las mujeres; IF>1=feminización

### Análisis según grupos profesionales

Si tenemos en cuenta la distribución del personal municipal atendiendo a los diferentes grupos profesionales, observamos tal y como se recoge en la siguiente tabla que hay un mayor porcentaje de hombres en comparación con las mujeres en todos los grupos profesionales, situándose las mayores diferencias en los grupos profesionales C1, C2 y E existiendo por tanto en estos, una mayor masculinización. Hay que destacar que son precisamente estos grupos los que cuentan con mayor número de personal municipal.

**Tabla de distribución del personal por grupos profesionales**

<b>GRUPOS</b>	<b>MUJERES</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>% HOMBRES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>A1</b>	42	48,3	45	51,7	87
<b>A2</b>	61	43,6	79	56,4	140
<b>C1</b>	112	32,1	237	67,9	349
<b>C2</b>	105	29,2	254	70,8	359
<b>E</b>	43	26,7	118	73,3	161
<b>OTROS*</b>	11	34,4	21	65,6	32
<b>TOTAL</b>	374	33,2	754	66,8	1128

Nota: \*Concejalías con dedicación exclusiva, parcial y sin dedicación y pedáneos

Esas diferencias observadas se constatan a través del cálculo de índices (concentración, distribución y feminización) dentro de cada uno de los diferentes grupos profesionales tal y como se detalla a continuación.

**Tabla de indicadores de concentración, distribución y feminización por sexo y grupos profesionales**

<b>GRUPOS</b>	<b>CONCENTRACIÓN</b>		<b>DISTRIBUCIÓN</b>		<b>FEMINIZACIÓN (IF)</b>
	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>	
<b>A1</b>	11,2	6	3,7	4	<b>0,9</b>
<b>A2</b>	16,3	10,5	5,4	7	<b>0,8</b>
<b>C1</b>	29,9	31,5	9,9	21	<b>0,5</b>
<b>C2</b>	28,1	33,6	9,3	22,4	<b>0,4</b>
<b>E</b>	11,5	15,7	3,8	10,5	<b>0,4</b>
<b>OTROS *</b>	2,9	2,8	1,0	1,9	<b>0,5</b>
<b>TOTAL</b>	100,0	100	33,2	66,8	

Nota: \*Concejalías con dedicación exclusiva, parcial y sin dedicación y pedáneos; IF<1= infrarrepresentación de las mujeres

Teniendo en cuenta el índice de concentración dentro de los diferentes grupos profesionales, se observa que tanto hombres como mujeres presentan una mayor concentración en los grupos C1 y C2. Sin embargo, la concentración de mujeres en los grupos A1 y A2 es más significativa en comparación con la de los hombres, atendiendo a los números totales dentro de cada sexo. Según los datos del índice de distribución,

los hombres son los que en comparación con las mujeres tienen una mayor presencia dentro de los diferentes grupos, sobre todo en lo que respecta a los grupos C1 y C2.

#### Análisis según puestos de dirección

En cuanto a la representación de mujeres y hombres en los distintos puestos de dirección se encuentra, tal y como aparece en la siguiente tabla, que en las “Jefaturas de sección” y las “Jefaturas de servicios especiales” existe una mayor presencia masculina, en las “Jefaturas de Unidades Técnicas” hay equidad, y las “Jefaturas de Servicio” y las “Jefaturas de Negociado” se encuentran feminizadas.

**Tabla de distribución del personal por jefaturas**

	<b>M</b>	<b>% M</b>	<b>H</b>	<b>% H</b>	<b>TOTAL</b>	<b>FEMINIZACIÓN (IF)</b>
<b>Jefaturas de Servicio</b>	8	53,3	7	46,7	15	<b>1,14</b>
<b>Jefaturas de Sección</b>	9	45	11	55	20	<b>0,81</b>
<b>Unidades Técnicas</b>	3	50,0	3	50,0	6	<b>1,00</b>
<b>Jefaturas de Negociado</b>	21	58,3	15	41,7	36	<b>1,40</b>
<b>Jefaturas Grupos Esp.*</b>	0	0,0	8	100,0	8	<b>0,00</b>

Nota: H=Hombres; M=Mujeres; IF:1=equidad; IF<1= infrarrepresentación de las mujeres; IF>1=feminización; \*Jefaturas de Grupos Especiales

#### Análisis según servicios

En cuanto a la distribución de mujeres y hombres entre los diferentes servicios, se detecta que solamente los servicios de “Acción social”, “Empleo y promoción económica”, “Cultura, fiestas y educación”, “Prevención de riesgos laborales” y “Asesoría jurídica” se encuentran feminizados. En el resto de servicios encontramos una significativa masculinización tal y como recogemos en la siguiente tabla.

**Tabla de distribución del personal por servicios**

<b>SERVICIOS</b>	<b>% M</b>	<b>% H</b>	<b>FEMINIZACIÓN (IF)</b>
<b>Servicio contra incendios</b>	2,9	97,1	<b>0,0</b>
<b>Seguridad</b>	12,5	87,5	<b>0,1</b>
<b>Banda de Música</b>	6,3	93,8	<b>0,1</b>
<b>Acción Social</b>	72,5	27,5	<b>2,6</b>
<b>Infraestructuras y movilidad urbana</b>	31,0	69,0	<b>0,5</b>

<b>Servicio Técnico de Arquitectura, Obras, Mantenimiento y Seguridad</b>	4,2	95,8	<b>0,0</b>
<b>Empleo y Promoción Económica</b>	71,0	29,0	<b>2,4</b>
<b>Salud Ambiental</b>	32,8	67,2	<b>0,5</b>
<b>Cultura, Fiestas y Educación</b>	53,9	46,1	<b>1,2</b>
<b>Prevención de Riesgos Laborales</b>	71,4	28,6	<b>2,5</b>
<b>Gestión de Tesorería y Recaudación</b>	44,4	55,6	<b>0,8</b>
<b>Asesoría Jurídica</b>	55,2	44,8	<b>1,2</b>
<b>Alcaldía</b>	48,2	51,8	<b>0,9</b>

Nota: H=Hombres; M=Mujeres; IF:1=equidad; IF<1= infrarrepresentación de las mujeres; IF>1=feminización

Los datos mostrados arriba nos muestran que existen servicios altamente masculinizados (“Servicio contra incendios”, “Seguridad”, “Banda de música” y “Servicio técnico de arquitectura, obras, mantenimiento y seguridad”) y otros muy feminizados (“Acción social”), aunque cabe destacar que casi la mitad de la plantilla se concentra en los primeros. Se pone de manifiesto una segregación horizontal, definida como “la concentración de mujeres y de hombres en ámbitos específicos de actividad y empleo según el modelo tradicional de asignación de roles”.

Además, resulta interesante el hecho de que son precisamente los servicios más masculinizados los que perciben complementos salariales en una cuantía mayor que otros servicios, lo que genera algunas de las brechas salariales de género que se describen en el siguiente apartado.

### **Retribuciones**

Si tenemos en cuenta el salario bruto anual por sexos destinado al personal municipal encontramos que el gasto destinado a los hombres (69,63%) es más del doble que el destinado a las mujeres (30,37%). Esto se debe tal y como hemos mencionado al inicio de esta sección a que el Ayuntamiento de Albacete cuenta con más hombres que

mujeres en su plantilla. Sin embargo, resulta llamativo el hecho de que las mujeres representan el 33'2% de la plantilla municipal y solamente perciben el 30'37% de las retribuciones brutas totales, mientras que los hombres, que suponen el 66,8% de la plantilla, perciben un 69,63%.

Al ser el sueldo base el mismo para hombres y mujeres dentro de cada grupo profesional, se pone el foco de atención en los diferentes complementos retributivos, con la finalidad de identificar la existencia de posibles brechas salariales. Para el cálculo de la brecha de género se han tenido en cuenta los valores medios de los complementos salariales percibidos anualmente por hombres y mujeres dentro cada grupo profesional, presentando estos datos en la siguiente tabla.

**Tabla de valores medios de los complementos salariales según sexo y grupo profesional**

	<b>DESTINO</b>		<b>ESPECÍFICO</b>		<b>ENTORNO</b>		<b>ANTIGÜEDAD</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
<b>A1</b>	10.048,2	9.463,7	14.181,3	12.456,3	9.129,3	6.043,1	3.500,9	2.928,3
<b>A2</b>	7.410,1	7.319,8	11.368,1	10.973,9	6.956,3	3.697,6	2.795,4	5.585,3
<b>C1</b>	5.966,2	6.506,9	9.833,4	10.164,9	12.073,4	5.003,5	2.067,2	2.070,4
<b>C2</b>	5.634,0	5.380,1	9.187,6	8.956,4	8.214,4	2.326,2	1.429,9	1.059,4
<b>E</b>	4.409,2	4.356,2	8.466,9	8.412,4	3.556,4	2.128,8	1.009,6	659,3

Nota: H=Hombres; M=Mujeres

De este modo, y atendiendo a los valores medios señalados arriba, se detectan brechas de género en los complementos retributivos que se describen a continuación.

**Tabla de brechas de género en complementos retributivos por grupos**

	<b>Grupo A1</b>	<b>Grupo A2</b>	<b>Grupo C1</b>	<b>Grupo C2</b>	<b>Grupo E</b>
<b>Destino</b>	<b>5,8</b>	<b>1,2</b>	<b>-9,1*</b>	<b>-0,3*</b>	<b>1,2</b>
<b>Específico</b>	<b>11,5</b>	<b>3,5</b>	<b>-3,4*</b>	<b>2,5</b>	<b>0,6</b>
<b>Entorno</b>	<b>33,8</b>	<b>46,8</b>	<b>58,6</b>	<b>71,7</b>	<b>40,1</b>
<b>Antigüedad</b>	<b>16,5</b>	<b>7,5</b>	<b>-0,2*</b>	<b>25,9</b>	<b>34,7</b>

Nota: \*Diferencia a favor de las mujeres

Los valores negativos indican una diferencia a favor de las mujeres, mientras que los positivos ponen de manifiesto desigualdades a favor de los hombres. De este modo, se

observa que las diferencias a favor de las mujeres son poco significativas, desde el punto de vista de la cuantía económica que las mismas representan, y que prácticamente todas las brechas resultan favorables a los hombres.

Las brechas de género resultan en general elevadas, siendo las más significativas las que se detectan en la percepción de los módulos de entorno, con diferencias porcentuales que oscilan entre el 33,8 y el 71,7. Por ello, se analiza en la siguiente tabla la brecha para cada uno de los diferentes módulos de entorno de los puestos de trabajo, relacionando el número de mujeres y de hombres que perciben dichos complementos.

**Tabla de módulos de entorno de los puestos de trabajo**

<b>MÓDULOS DE ENTORNO</b>	<b>M</b>	<b>% M</b>	<b>H</b>	<b>% H</b>	<b>TOTAL</b>	<b>BRECHA</b>
<b>Plena Disponibilidad</b>	28	17,6	122	81,3	150	<b>77,0</b>
<b>Turnicidad</b>	50	13,0	335	87,0	385	<b>85,1</b>
<b>Peligrosidad</b>	21	6,9	284	93,1	305	<b>92,6</b>
<b>Exceso de Jornada</b>	14	56,0	11	44,0	25	<b>-27,3*</b>
<b>Jornada Partida</b>	49	75,4	16	24,6	65	<b>-206,3*</b>
<b>Disponibilidad o Retén</b>	10	8,3	110	91,7	120	<b>90,9</b>
<b>Nocturnidad</b>	29	8,4	316	91,6	345	<b>90,8</b>
<b>Domingos y Festivo</b>	37	10,2	324	89,8	361	<b>88,6</b>
<b>Excepcional Complejidad del Entorno Social</b>	21	65,6	11	34,4	32	<b>-90,9*</b>
<b>Penosidad</b>	0	0,0	12	100,0	12	<b>100,0</b>
<b>Jornada Excepcionalmente Irregular</b>	3	6,7	42	93,3	45	<b>92,9</b>
<b>Conducción de Vehículos de Representación Oficial</b>	0	0,0	10	100,0	10	<b>100,0</b>
<b>Servicios Pedanías</b>	1	33,3	2	66,7	3	<b>50,0</b>

Nota: M=Mujeres; H=Hombres; \*=Diferencia a favor de las mujeres

Exceptuando los módulos de entorno correspondientes a “exceso de jornada”, “jornada partida” y “excepcional complejidad del entorno social” cuya brecha es favorable a las mujeres, el resto de los módulos resultan favorables a los hombres y además de forma muy significativa. Debemos tener en cuenta que existe una gran diversidad de módulos de entorno y que algunos de ellos son únicamente percibidos dentro de grupos profesionales muy masculinizados (ej. Servicio contra incendios, seguridad, banda de música).



Si tenemos en cuenta la representación de hombres y mujeres dentro de cada grupo profesional y en función de los niveles de destino (basados en funciones a desempeñar, competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados) encontramos que, excluyendo el grupo C1, en los niveles más altos y, por tanto, con mayor retribución dentro de los diferentes grupos profesionales, hay una mayor presencia de hombres que de mujeres. Será necesario analizar en el siguiente informe con un mayor detalle las diferencias que presentan hombres y mujeres de la plantilla municipal en los niveles de destino.

**Tabla porcentajes presencia mujeres y hombres por niveles de destino**

<b>NIVELES A1</b>	<b>%MUJERES</b>	<b>%HOMBRES</b>
24	52,6	47,4
25	55,6	44,4
26	50,0	50,0
28	53,3	46,7
29	0,0	100,0
30	28,6	71,4
<b>NIVELES A2</b>		
20	100,0	0,0
21	7,3	92,7
22	63,3	36,7
23	100,0	0,0
24	47,1	52,9
25	33,3	66,7
26	0,0	100,0
<b>NIVELES C1</b>		
17	100,0	0,0
18	12,6	87,4
19	32,7	67,3
20	67,6	32,4
21	12,5	87,5
22	60,0	40,0
<b>NIVELES C2</b>		
16	0,0	100,0
17	28,8	71,2
18	32,1	67,9
<b>NIVELES E</b>		
14	28,3	71,7
16	0,0	100,0

Se puede decir, a modo de resumen, que se pone de manifiesto una clara segregación horizontal en la plantilla del Ayuntamiento de Albacete, representando los servicios más masculinizados un alto porcentaje del total de la plantilla municipal. Además, la percepción de determinados complementos salariales (sobre todo, los módulos de entorno) en estos servicios altamente masculinizados contribuye a que exista una brecha salarial de género. Es necesario analizar con detalle todas las brechas detectadas entre hombres y mujeres con la finalidad de determinar con precisión la causa de las mismas.

## **6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN FUTURA**

Resulta necesario insistir en la enorme complejidad y dificultad que conlleva la elaboración del informe de impacto de género de los presupuestos municipales, que exige no solo de constancia en el tiempo sino también de compromiso institucional. Su elaboración, bajo la Dirección del Servicio de Acción Social y desarrollada desde la Unidad Técnica de Igualdad, se constituye como un proceso que debe implicar transversalmente a todos los servicios municipales a través de las personas responsables, dentro de cada programa, así como de las involucradas en la elaboración de los presupuestos. Para el desarrollo eficaz del informe de análisis del presupuesto desde la perspectiva de género, se debe apostar por la creación de una estructura propia cuyos objetivos fundamentales sean el impulso de la transversalidad de género en todas las acciones públicas que se llevan a cabo dentro del Ayuntamiento de Albacete mediante la creación de una Comisión Transversal de Género (integrada por representantes de los diferentes servicios municipales y personal de la Unidad Técnica de Igualdad) como instrumento clave que dote de viabilidad la implantación de dicha perspectiva de género en los presupuestos municipales. Esta comisión permitiría coordinar a los diferentes servicios y velar por el cumplimiento de la implementación de la perspectiva de género, así como de su información y divulgación sobre el resto de personal municipal, detectando posibles desequilibrios dentro de cada servicio y diseñando estrategias de resolución de los mismos.

Los plazos con los que se ha emprendido esta estrategia no han hecho posible que todos los elementos que se han identificado en los procesos de otras Administraciones

públicas pudieran ser trasladados de forma completa en este primer informe, por lo que el documento que se adjunta a los Presupuestos Generales del Ayuntamiento de Albacete para el año 2018 debe ser entendido como un primer paso de la estrategia, que tiene como objetivo la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos municipales y establecer las bases para la implantación del proceso de elaboración del informe de impacto de género en los presupuestos municipales.

Reflejo de este proceso que necesita de plazos extendidos a lo largo del tiempo encontramos algunos referentes nacionales en cuanto a la realización de informes de análisis de presupuestos desde la perspectiva de género, y que refuerzan la idea de la laboriosidad que los mismos suponen, así como la necesidad de flexibilidad y constancia en su desarrollo dada su magnitud y relevancia. Por ejemplo, la Comunidad Autónoma de Andalucía, que trabaja en la implementación de una estrategia de presupuesto con perspectiva de género desde el año 2003, ha formulado su duodécimo informe de evaluación de impacto de género para los presupuestos del 2018, y sigue incorporando revisiones metodológicas a sus indicadores e introduciendo nuevos instrumentos dirigidos a reforzar la integración de género en los presupuestos y constituyendo nuevos grupos de trabajo técnico a través de los cuales favorecer un espacio para la reflexión y el debate. En el caso del Ayuntamiento de Barcelona se ha realizado a lo largo del 2017, una primera fase para la creación de un sistema que les permita definir los primeros indicadores centrándose hasta el momento en los aspectos cualitativos, y no será hasta finales del 2018 cuando puedan disponer de datos cuantitativos exhaustivos para medir el impacto de género de los presupuestos. Lo anterior demuestra un desarrollo progresivo en la elaboración del informe de análisis de presupuestos desde la perspectiva de género.

Además, la propia Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, en colaboración con el Instituto de la Mujer y la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, han promovido por primera vez la elaboración de un informe de impacto de género en los Presupuestos Generales para 2018, continuando con la reciente estrategia emprendida en el ejercicio anterior para la implantación de la transversalidad de género en la actividad presupuestaria. A nivel europeo, una experiencia en este ámbito reseñable es

la de la ciudad de Berlín, que establece un período previo de tres años para conseguir dotarse de un sistema de información que les permita un análisis riguroso.

Destacar el hecho de que el desarrollo de los presupuestos con perspectiva de género supone un proceso que necesita también de la existencia previa de indicadores eficaces que permitan conocer la contribución de cada una de las diferentes políticas municipales y, dentro de éstas, de sus programas y proyectos, a la igualdad real, valorando su impacto en la posición de mujeres y hombres al respecto. De la misma manera la existencia de un diagnóstico de género actualizado permitiría obtener datos fiables sobre la desigualdad que pueda existir entre ambos sexos, mostrando cuál es la situación en la que se encuentra cada uno de ellos en relación con diferentes ámbitos. Proporcionaría información acerca de las áreas en las que se manifiesta una mayor desigualdad y sobre las que deberían ir dirigidas en mayor medida las distintas políticas públicas y, por ende, los programas presupuestarios. También resultará fundamental seguir recogiendo datos sobre personal municipal desagregados por sexo, así como una desagregación estadística mediante la creación de indicadores de género automatizados (distribución, concentración, feminización, etc.). Al mismo tiempo, en lo que al gasto de personal se refiere, será necesario analizar con detalle las brechas detectadas en el análisis preliminar realizado.

Otro aspecto esencial para poder abordar de forma eficaz y con garantías la elaboración de los presupuestos con perspectiva de género será la necesidad de llevar a cabo una serie de acciones formativas dirigidas al personal municipal responsable de la elaboración de programas y proyectos dentro de cada uno de los diferentes servicios municipales. De esta manera se conseguiría la implicación y asunción de responsabilidades dentro de los diferentes servicios, haciéndoles co-protagonistas de este proceso. Además, la normativización de la transversalidad de género mediante acuerdos, instrucciones, bases de ejecución, etc., ayudaría a su eficaz implementación en todos los servicios municipales.

Este informe constituye el punto de partida de un largo recorrido, de manera que su pretensión no es otra que sentar las bases sobre las que se asienten futuras acciones que permitirán el avance y la consolidación de los procesos en cuanto a la elaboración de los presupuestos municipales desde una perspectiva de género.

## ANEXO I. FICHA DE EVALUACIÓN DE PROGRAMA

EJERCICIO

ÁREA DE GASTO

POLÍTICA DE GASTO

GRUPO

DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA

### 1. OBJETIVO GENERAL DEL PROGRAMA.

--

¿Afecta este programa presupuestario directa o indirectamente a personas?

SI  NO

¿Existen desequilibrios entre mujeres y hombres en el ámbito de intervención de este programa presupuestario?

SI  NO

¿Puede este programa presupuestario tener un impacto positivo sobre la igualdad?

SI  NO

1. **OBLIGATORIEDAD.** ¿Existe una base legal en el ámbito de intervención de este programa presupuestario?

Ninguna

Por Plan Estratégico o Ley para la Igualdad entre mujeres y hombres de Castilla La-Mancha

2. **ALCANCE DIRECTO.** ¿El programa tiene incidencia directa en las personas?

– de 50 personas

entre 51 y 250 personas

+ de 250 personas

3. **ALCANCE INDIRECTO.** ¿El programa tiene incidencia indirecta sobre la población?

Sin incidencia indirecta

Con incidencia indirecta

4. **SOSTENIBILIDAD.** ¿El programa es sostenible en el tiempo?

Carácter puntual

De 1 – 4 años

+ de 4 años

5. **ROLES Y ESTEREOTIPOS, INCIDENCIA PREVISIBLE.** ¿Puede incidir o incide a los modelos estereotipados de género, es decir, los roles de género que la sociedad impone a mujeres y hombres?

No se recoge como objetivo

Incide indirectamente y se recoge como objetivo

Incide directamente y se recoge como objetivo

6. **ROLES Y ESTEREOTIPOS, INCIDENCIA POTENCIAL.** ¿Puede incidir o incide a los modelos estereotipados de género, es decir, los roles de género que la sociedad impone a mujeres y hombres?

Sin capacidad de incidir

Con capacidad indirecta de incidir

Con capacidad directa de incidir

7. **CONTRIBUCIÓN PREVISIBLE AL LOGRO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** ¿El programa contribuye o puede contribuir al logro de la igualdad?

No se nombra ni se recoge

Se recoge como objetivo con indicadores desagregados

Se recoge como objetivo con indicadores desagregados por su incidencia directa

8. **CONTRIBUCIÓN POTENCIAL AL LOGRO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.** ¿El programa contribuye o puede contribuir al logro de la igualdad?

Contribuye escasamente a avances

Puede provocar avances

Puede contribuir de forma clara

9. **AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.** ¿El programa incide en la autonomía de las mujeres?

Sin incidencia

Incidencia indirecta

Incidencia directa

10. **CORRESPONSABILIDAD.** ¿El programa tiene capacidad de incidir en la corresponsabilidad de las personas? (disponibilidad pública de las mujeres y doméstica de los hombres)

Sin incidencia

Se limita a sensibilizar

Con incidencia

11. **DOTACIÓN ECONÓMICA.** ¿El programa tiene dotación económica? (Completar por la Unidad Técnica de Igualdad)

– del 0.05% del presupuesto

Entre el 0.05% y el 1% del presupuesto

+ del 1% del presupuesto