



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO PARA LAS BASES DE EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO PARA EL AÑO 2022 DEL AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA

Visto el Expediente Nº 1598/2021 de la Plataforma Experta de Presupuesto General 2022 existente en el Municipio de Santomera, se procede a la realización de Informe de Impacto de Género para las Bases de Ejecución del Presupuesto para el Año 2022 del Ayuntamiento de Santomera.

ÍNDICE

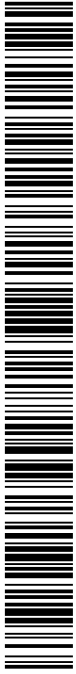
1. INTRODUCCIÓN
 2. PRINCIPALES REFERENCIAS NORMATIVAS DE LOS PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
 3. TRAYECTORIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA EN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS
 4. METODOLOGÍA
 5. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE PRESUPUESTO 2022
 - 5.1. ANÁLISIS DEL GASTO DE PERSONAL (CAPÍTULO I)
 - 5.2. VALORACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS
 6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN FUTURA
- ANEXO I. FICHA DE EVALUACIÓN DE PROGRAMA

1. INTRODUCCIÓN

La distribución de los recursos económicos entre mujeres y hombres es uno de los criterios fundamentales para construir una sociedad más igualitaria. La valoración y análisis de esa distribución son herramientas estratégicas para visibilizar los efectos diferenciados que las políticas de gasto y de ingresos tienen sobre mujeres y hombres, examinando cómo las distribuciones de los recursos afectan de manera diferenciada a unas y otros, ofreciéndoles por tanto distintas oportunidades económicas y sociales.

La Unión Europea y el Gobierno de España, así como el gobierno autonómico de la Región de Murcia, han definido claramente la voluntad de que todas las políticas públicas se dirijan a eliminar las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en nuestro país en su acceso a las oportunidades y al bienestar. Este objetivo responde a la obligación de los Estados miembros de la Unión Europea de promover políticas transversales en la gestión pública como elemento determinante de la igualdad de oportunidades, proporcionando instrumentos que contribuyan a resolver los desequilibrios existentes en el acceso a la vida pública y a la calidad de vida.

Es necesario hacer referencia a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que tuvo lugar en Beijing en 1995, donde la Comunidad Internacional sentó el principio de transversalidad de las políticas públicas.



H01471c791390c301707e62bb020e231

Documento firmado por: EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Cargo: Técnico en relaciones socio-laborales	Fecha/hora: 09/02/2022 14:35
---	---	---------------------------------



Se constató que no bastaba con impulsar políticas específicas de igualdad desde los organismos específicos de igualdad, sino que debía incorporarse el objetivo de igualdad en las políticas públicas, la legislación y otras actuaciones de los órganos públicos, y no sólo en las que van dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades, siendo uno de los fundamentales modos de hacer efectivo este principio: impregnar el presupuesto público y el proceso presupuestario de la perspectiva de género.

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 ONU y de la Unión Europea (UE) relacionadas con la igualdad de género.

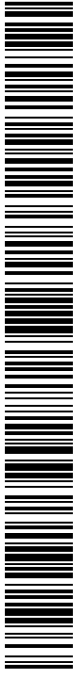
Este compromiso implica el examen de los impactos que las asignaciones presupuestarias tienen sobre las oportunidades socioeconómicas de las mujeres y los hombres, abarcando todas las áreas de actuación de las administraciones públicas en todos los niveles administrativos. Así mismo implica la reestructuración de aquellas partidas de ingresos y gastos que afecten negativamente al avance hacia la consecución de la igualdad de género.

De este modo, la gobernanza a nivel local, dada su proximidad a la ciudadanía, ha de tener entre sus objetivos prioritarios la promoción de una sociedad verdaderamente igualitaria, en la 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.

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.

En este sentido, el Ayuntamiento de Santomera, 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.

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 específicamente para cada entorno.



H01471c7913990301707e62bb020e231

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



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, lo que se pretende con la elaboración de este informe en el Ayuntamiento de Santomera, consolidando las bases para una etapa en la que el compromiso por la aplicación de la transversalidad de género a la totalidad de las políticas municipales se vea reforzado.

Este análisis requerirá de continuidad e implicación del resto de servicios municipales para su mejora en ejercicios presupuestarios posteriores. Por esta razón, además de definir la metodología empleada, 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 Santomera.

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

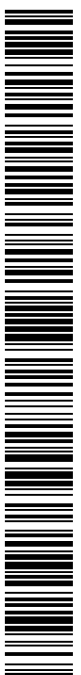
Todas las instituciones a nivel internacional, europeo y nacional vienen trabajando desde hace tiempo, con el objetivo de garantizar el derecho de cualquier persona a no sufrir ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Ese esfuerzo se materializa a través de tres vías fundamentales de intervención 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



H01471c791390c301707e62bb020e231

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



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.

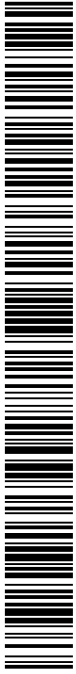
ÁMBITO EUROPEO

En la Unión Europea (UE), la **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.

El mainstreaming de género es definido en el **Consejo de Europa (1998)**, 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 unas 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



H01471c7913990301707e62bb020e231

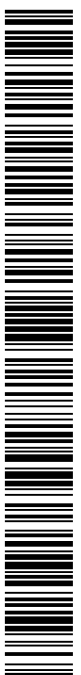
El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.santomera.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



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 socioeconómicas 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.

Actualmente el **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres de la UE (2020- 2025)**, dicta que, en todas sus actividades, la Unión Europea tendrá como objetivo eliminar la desigualdad y promover la igualdad entre hombres y mujeres. Destacando en este sentido los objetivos siguientes: Objetivo 2, trata de prosperar en una economía con igualdad de género, cerrando brechas de género en el mercado laboral y en la de cuidado de género, abordando la brecha salarial de género y pensiones y logrando una participación equitativa en los diferentes sectores de la economía. Objetivo 4: Incorporación de la perspectiva de género y una perspectiva interseccional en las políticas de la UE. Programas maximicen el potencial de: mujeres y hombres, niñas y niños, en toda su diversidad. Y Objetivo 5: Acciones de financiación a las mujeres para lograr la igualdad. La financiación apoyará acciones para promover la participación de las mujeres en el mercado laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal, invertir en centros de atención, apoyar el emprendimiento femenino, combatir la segregación de género en ciertas profesiones y abordar la representación desequilibrada de niñas y niños en algunos sectores de la educación y la capacitación.



H01471c791390c301707e62bb020e231

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



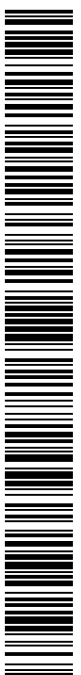
ÁMBITO NACIONAL

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.

No obstante, 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



H01471c791390c301707e62bb020e23

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



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

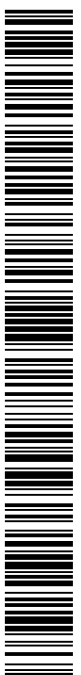
La emisión del presente Informe viene exigida en la actualidad, en el ordenamiento jurídico regional, por la **Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia**, en su **artículo 10.1**, conforme al cual: *“Los proyectos de disposiciones de carácter general deben acompañarse de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se contemplen en las mismas, en los términos establecidos en la Ley 6/2004, de 28 de diciembre, del Estatuto del Presidente y del Consejo de Gobierno de la Región de Murcia”*.

Por su parte, el **artículo 53.1** de la **Ley 6/2004, de 28 de diciembre**, en la redacción dada al mismo por disposición final cuarta de la mencionada Ley 7/2007, de 4 de abril, determina que *“En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establezcan en los mismos”*.

3. TRAYECTORIA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA EN LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS

El Ayuntamiento de Santomera ha aprobado tres Planes Municipales de Igualdad, terminando la maquetación para la publicación del último, este mismo año. El **II Plan Feminista Municipal del Ayuntamiento de Santomera** contempla en su Objetivo 1 Introducir la perspectiva de género en la administración municipal. De forma concreta, este plan contiene las siguientes medidas y acciones que se han de cumplir, siendo responsable cada Concejalía en función de la actividad que se realice, de la siguiente forma:

MEDIDAS /ACCIONES	RESPONSABLE	CALENDARIO	PRESUPUESTO	EVALUACIÓN
Recoger datos desagregados por sexo de las	Será responsable cada	Semestralmente se entregarán a la persona o	No es necesario	4 evaluaciones, semestralmente



H01471c7913990301707e62bb020e231

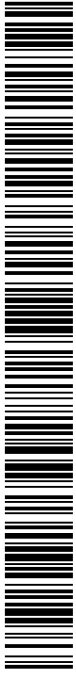
Documento firmado por: EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Cargo: Técnico en relaciones socio-laborales	Fecha/hora: 09/02/2022 14:35
---	---	---------------------------------



AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA,
SISCAR Y MATANZAS

actuaciones que se generen en el Ayuntamiento. (*Para esta medida se diseñará una ficha común para todas las Concejalías)	Concejalía en función de la actividad que se realice.	empresa responsable del seguimiento		Indicadores: - Ficha de recogida desagregada por sexo - Número de fichas existentes - % de recursos/ servicios municipales que recogen datos desagregados - Nª de Concejalías que ponen en marcha las fichas
Incorporar cláusulas con perspectiva de género en los pliegos, convenios de colaboración y en las convocatorias de subvenciones que promueve el Ayuntamiento	Concejalía de Hacienda, Personal, Contratación, Régimen Interior y Derechos Sociales (Persona responsable de la redacción de los mismos)	Se deberá entregar a la persona o empresa responsable del seguimiento mensualmente	No es necesario	4 evaluaciones, semestralmente Indicadores: Nª de convenios en los que se han aplicado cláusulas Nª de mujeres contratadas mediante las cláusulas de desempate Nª de subvenciones otorgadas mediante cláusulas de igualdad
Incorporar lenguaje	Departamento de	Se analizará trimestralmente	No es	4 evaluaciones,

Plaza Borreguero Artés, 1 – 30140 Santomera – Murcia T. 968 865 215 F. 968 861 149 www.santomera.es C.I.F.: P-3004400 - B



H01471c7913090301707e62bb020e231

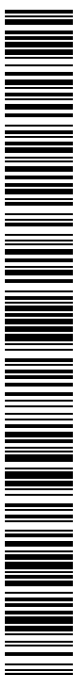
El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.santomera.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por: EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Cargo: Técnico en relaciones socio-laborales	Fecha/hora: 09/02/2022 14:35
---	---	---------------------------------



AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA,
SISCAR Y MATANZAS

inclusivo en todos los documentos del Ayuntamiento Revisión desde la perspectiva de género de las ofertas, talleres, formaciones que se ofertan desde el Ayuntamiento (lenguaje, horarios que favorezcan conciliación,...)	Comunicación.	según las ofertas, talleres, formaciones ofertadas. Aconsejable que sea un trabajo permanente	necesario	semestralmente Indicadores: Nº de cursos, talleres,.. revisado para su adecuación a las normas del lenguaje inclusivo. Nº y/o % de ofertas de empleo realizadas con lenguaje inclusivo
Realizar un estudio actualizado y desagregado por sexo de la accesibilidad y equipamientos municipales	Concejalía de Urbanismo, Obras, Servicios y Medio Ambiente (persona asignada)	Un año desde que se implante el plan.	No es necesario	Al año de implantación del plan Indicadores: Estudio de accesibilidad con perspectiva de género Estudio sobre equipamientos municipales con perspectiva de género
Presupuestos de Ayuntamiento con	Concejalía de Hacienda, Personal, Contratación,	Un año desde que se implante el plan	No es necesario	Indicadores: % de programas presupuestarios



H01471c7913990301707e62bb020e231

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.santomera.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Plaza Borreguero Artés, 1 – 30140 Santomera – Murcia T. 968 865 215 F. 968 861 149 www.santomera.es C.I.F.: P-3004400 - B

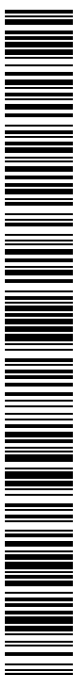
Documento firmado por: EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Cargo: Técnico en relaciones socio-laborales	Fecha/hora: 09/02/2022 14:35
---	---	---------------------------------



Perspectiva de Género	Régimen Interior y Derechos Sociales			que incorporan perspectiva de género % del volumen presupuestario destinado a acciones que tienen en cuenta la perspectiva de género Documento de Recomendaciones para elaborar presupuestos públicos con perspectiva de género
Incorporar en la Relación de Puestos de Trabajo la figura de la/del Agente de Igualdad	Concejala de Hacienda, Personal, Contratación, Régimen Interior y Derechos Sociales	*A determinar según disponibilidad	Agente de Igualdad A2 *Depende del tipo de contrato (jornada completo o media jornada)	Indicadores: Plaza incorporada como Agente de Igualdad

Además, se ha de considerar un aspecto fundamental dada la situación sanitaria que estamos atravesando y que también se recoge en el **II Plan Feminista Municipal del Ayuntamiento de Santomera, en el epígrafe: Impacto de Género de la COVID-19**

Desde el pasado 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaraba la pandemia global junto a la dimensión sanitaria, social y económica, por la aparición de la enfermedad COVID-19. Debido a esta situación excepcional se considera esencial conocer el alcance del impacto de género y las consecuencias que esta tiene sobre las mujeres y hombres del municipio, e incorporarle en la respuesta de una crisis que, por sus características afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres.



H01471c7913090301707e62bb020e231



Desde el Instituto de la Mujer se ha elaborado un documento llamado “La Perspectiva De Género, esencial en la respuesta de la COVID-19” en la que se analizan las diferentes consecuencias económicas, sociales y sanitarias de la COVID-19 sobre las mujeres.

El organismo, dependiente del Ministerio de Igualdad, alerta del fuerte impacto que esta pandemia y las medidas para atajarla están teniendo sobre las mujeres, y advierte de que, si no tienen en cuenta estos factores diferenciales, es decir, si no se da una respuesta con perspectiva de género, las mujeres serán las que más sufran sus consecuencias. Y esto ocurrirá en una triple dimensión: social, económica y sanitaria.

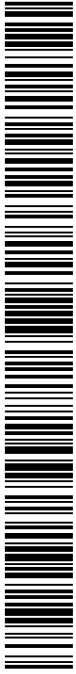
El informe detalla cuatro factores principales que incrementan el impacto de esta crisis sobre las mujeres. Estas características son:

Sobrecarga del trabajo sanitario y de servicios esenciales. Las mujeres son mayoritarias en los puestos de primera línea de combate de la epidemia. Ellas representan el 51% del personal médico, 84% de enfermería, el 72% en farmacia, el 82% en psicología y un 85% del personal que trabaja en residencias de mayores y personas dependientes donde se han dado las peores cifras de contagiados y de fallecimientos. También son mayoritarias en otros servicios esenciales como comercios y la alimentación, la limpieza de hospitales, y representan la práctica totalidad de las empleadas del hogar de los cuidados.

Centralidad de las tareas de los cuidados. Otro factor determinante es la mayor responsabilidad de las mujeres en las tareas de cuidados. Las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, remunerado y no remunerado, asumiendo también una mayor carga mental derivada de la misma. Además, muchas mujeres se ven abocadas a no poder seguir trabajando por tener que hacer frente a las tareas de cuidado al encontrarse los centros escolares cerrados. A todas estas dificultades se ha sumado el teletrabajo, provocando una sobrecarga de trabajo si no se ponen en marcha mecanismos de corresponsabilidad desde todos los ámbitos: administraciones, empresas y hogares”. Especialmente afectadas están las familias mono-parentales, de las que ocho de cada diez tienen una mujer al frente.

Se ha puesto de manifiesto cuales son las actividades esenciales de las que no podemos prescindir, y todas tienen que ver con los cuidados. La mayoría de esas actividades son llevadas a cabo por mujeres, y la sociedad se ha visto obligada a mirar con atención estas tareas que anteriormente se ignoraban o menospreciaban.

Las mujeres sufren mayor precariedad laboral y pobreza laboral, lo cual las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo periodo de crisis (especialmente mujeres jóvenes y mujeres con baja cualificación). Los sectores del comercio, hostelería y servicios “con una importante presencia femenina”, serán los que sufran en mayor medida la crisis económica derivada de la pandemia. Las cifras de desempleo siguen siendo muy superior en las mujeres y que la brecha en la tasa de empleo femenino es de 11,7%.



H01471c791390c301707e62bb020e231

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.santomera.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



En el documento se recalca la especial situación de vulnerabilidad sobre sectores precarizados, como el de las trabajadoras del hogar y los cuidados, donde sigue existiendo el despido por desistimiento y que no están incluidas plenamente en el régimen general de la Seguridad Social, por lo que no tienen reconocidas prestaciones por desempleo y que su elevada exposición al contagio las convierte en uno de los colectivos en situación de mayor vulnerabilidad. Además, muchas de ellas trabajan en el sector informal.

Aumento del riesgo de violencia de género y otros tipos de violencia contra las mujeres derivado de la situación de confinamiento. Las medidas de confinamiento de la población podrían estar teniendo como consecuencia un incremento de la violencia de género, cuyos riesgos se agravan al verse forzadas a convivir con su agresor. Se han visto aumentadas las llamadas a números de teléfono especializado en atención a la violencia de género en un 60%, y las consultas online han sufrido un incremento cercano al 600%.

Desde el Gobierno de España se han puesto en marcha medidas desde el inicio del estado de alarma para dar respuesta a la crisis con una perspectiva de género. Entre ellas, estacan la puesta en marcha de un subsidio extraordinario para las trabajadoras del hogar, el plan de contingencia contra la violencia de género: una batería de medidas para prevenir y dar respuesta a estas víctimas y que blindaban como esenciales todos los servicios de asistencia integral para las mujeres que sufren esta violencia.

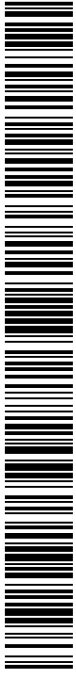
Por lo tanto, las medidas que se recogen en el **II Plan Feminista Municipal del Ayuntamiento de Santomera**, tienen en cuenta la situación de excepcionalidad que hemos vivido por la COVID-19, y poner de manifiesto la necesidad poner en marcha medidas que traten de mitigar las consecuencias negativas que tiene esta situación sobre las mujeres del municipio.

Evaluando otros Informes de Impacto de Género a nivel nacional, se pone en relieve la siguiente necesidad, la transversalidad de género no parece haber sido completamente asumida y, por este motivo, conviene señalar que la realización del análisis del proyecto de presupuesto municipal forma parte de una estrategia más amplia que tiene por objetivo impulsar y consolidar la incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de las actuaciones municipales.

Para ello se propone la actuación que se llevó a cabo en dicho Ayuntamiento de Albacete, tomado como referencia: en la aprobación por la Junta de Gobierno Local de las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento. Entre las directrices aprobadas, la 4ª hace referencia al proceso presupuestario expresando lo siguiente:

"4. Presupuestos con enfoque de género.

4.1. Las políticas de gastos e ingresos del Ayuntamiento deberán integrar el enfoque de género en su elaboración, ejecución y evaluación a fin de que tengan un impacto positivo en el objetivo de avance hacia la igualdad. Para ello:



H01471c7913990301707e62bb020e231

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



4.1.1. *Tendrán en cuenta las desigualdades de género que están presentes en la problemática o necesidad a la que se pretende dar respuesta con el programa presupuestario, mediante la utilización de indicadores de género que faciliten el posterior análisis y evaluación del programa.*

4.1.2. *Nombrarán específicamente la igualdad en los objetivos del programa.*

4.1.3. *Diseñarán sus actuaciones teniendo en cuenta el principio de igualdad de género.*

4.1.4. *Desagregarán por sexo los indicadores presupuestarios que den información referida a personas.*

4.2. *El Presupuesto General del Ayuntamiento deberá incorporar un Informe de impacto de género del mismo.*

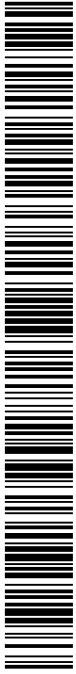
4.3. *La memoria anual de cumplimiento de objetivos de cada programa dará cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos de igualdad propuestos en el programa y en la memoria de impacto de género que acompañó al mismo en su formulación.*

Así pues, el proceso de elaboración de presupuestos con enfoque de género quedaría reforzado, aunque tendrá que verse acompañado por acciones formativas en las que el personal municipal, y en especial las personas responsables de áreas de gasto, adquieran las herramientas necesarias para la incorporación práctica de la perspectiva de género.

4. METODOLOGÍA.

El plan de trabajo del que forma parte la elaboración de informes de impacto de género sigue una secuencia lógica que implica 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.

Siguiendo con el Sistema de Evaluación del el **II Plan Feminista Municipal del Ayuntamiento de Santomera**, deberíamos plantearnos previamente a cada programa o actividad, qué nos interesa evaluar y cuáles son los indicadores adecuados. Es importante diferenciar entre los indicadores de resultados y los indicadores de gestión. Entre los indicadores de resultados tendríamos, por ejemplo: 1.- indicadores de logros (se han producido los cambios que se espera), 2.- indicadores de actividad (se ha ejecutado las acciones lo más detallada posible, cuántas mujeres, cuántos varones, profesiones, perfiles), 3. indicadores de impacto (cambios producidos por el Plan que no estaban enunciados en sus objetivos). Entre los indicadores de gestión se encuentran los: indicadores de cumplimiento (ajuste de plazos, tareas según lo previsto) y los indicadores de recursos (cantidad de recursos utilizados, eficiencia, desempeño profesional).



H01471c7913990301707e62bb020e231

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.santomera.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



Se pueden utilizar metodologías diferentes 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). Aunque lo ideal sería el análisis del proceso presupuestario en su conjunto, dada su complejidad se podría realizar de forma fragmentada.

Por una parte, para el análisis del Capítulo 1 se ha solicitado información al 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 aplicada 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 se adapta al tamaño, tiempos y competencias del Ayuntamiento de Santomera.

La observación de los datos cuantitativos es 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 las personas beneficiarias 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.

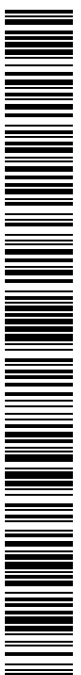
Por cuestiones de operatividad, únicamente se analiza el gasto y no los ingresos. Además, ese análisis dará lugar a una mayor capacidad de intervención en una administración como la municipal. Los programas presupuestarios incluidos en los Capítulos 2, 4 y 6 han sido clasificados de acuerdo con los siguientes criterios.

Valoración de la pertinencia de género

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

De esta manera, un programa presupuestario es clasificado como pertinente al género si se contestan afirmativamente al menos dos 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 entre mujeres y hombres?**



H01471c7913990301707e62bb020e231

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



De todos los programas presupuestarios, los programas pertinentes al género son los dotados de mayor poder transformador de la realidad y, por ello, deben ser objeto de clasificación y análisis. No obstante, para la elaboración del presente informe se han seleccionado únicamente una muestra de programas pertenecientes a distintas áreas con la finalidad de comprobar si la metodología se ajusta al amplio espectro de actuaciones municipales presupuestadas.

Las **recomendaciones para la emisión de un Informe de Impacto de Género que sirva como Base de Ejecución del Presupuesto en años venideros** se tendrían que tener previamente los datos indicados a continuación, elaborados por cada Concejalía y para cada programa de actuación:

Grado de impacto de género.

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

GRUPO DE CRITERIOS DE MENOR PODER TRANSFORMADOR

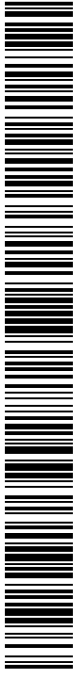
- 1. Obligatoriedad**
- 2. Alcance directo**
- 3. Sostenibilidad**

GRUPO DE CRITERIOS DE MAYOR PODER TRANSFORMADOR

- 1. Roles o estereotipos: incidencia**
- 2. Inclusión de la igualdad entre los objetivos del programa**
- 3. Contribución potencial al logro de la igualdad entre mujeres y hombres**
- 4. Autonomía económica de las mujeres**
- 5. Corresponsabilidad**
- 6. Diagnóstico de género**
- 7. Uso de indicadores desagregados por sexo**
- 8. Dotación económica**

El baremo de estos criterios se realiza para identificar el grado de impacto o capacidad que estos tienen (bajo, medio y alto) 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 utilizan puntuaciones que varían en función del valor otorgado por el grupo a cada uno de los criterios. La puntuación máxima que se puede obtener es de 34 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 34 (Impacto de género alto). Así, el resultado obtenido permite clasificar los programas en función de su grado de impacto de género (de menor a mayor potencial o poder transformador).

A través de este análisis se trata de relacionar la relevancia, el impacto y el poder transformador de los programas con su presupuesto, así como su evolución a través de



H01471c7913090301707e62bb020e231

Documento firmado por: EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Cargo: Técnico en relaciones socio-laborales	Fecha/hora: 09/02/2022 14:35
---	---	---------------------------------



ejercicios sucesivos. Asimismo, se pueden examinar los efectos de los programas con impacto de género, lo que permite efectuar recomendaciones para combatir la desigualdad, a corto y largo plazo.

La información necesaria para la identificación, clasificación y análisis de los programas presupuestarios se ha de recabar 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).

A continuación, se presentan dos tablas con las puntuaciones que se otorgarían dentro de los distintos criterios, al lado se escribiría el número de programas asignados a cada criterio.

TABLAS DE PUNTUACIONES OTORGADAS DENTRO DE LOS DISTINTOS CRITERIOS

OBLIGATORIEDAD Grado de vinculación legal o normativa
Ninguno
II PEIOCLM 2019-2024
Ley estatal y/o autonómica

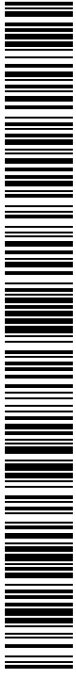
ALCANCE DIRECTO Incidencia directa en las personas
- de 50 personas
Entre 50 y 250 personas
+ de 250 personas

SOSTENIBILIDAD Sostenibilidad en el tiempo
Carácter puntual
De 1 a 4 años
+ de 4 años

ROLES Y ESTEREOTIPOS Capacidad para incidir
No
Sí

Tipo de incidencia
Indirecta
Directa

INCLUSIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE LOS OBJETIVOS Contempla entre sus objetivos el logro de la igualdad entre mujeres y hombres
No se nombra ni se recoge explícitamente
La igualdad está explícita entre los objetivos y/o actividades
El programa tiene como finalidad el logro de la igualdad entre mujeres y hombres



H01471c791390301707e62bb020e23

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.santomera.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



CONTRIBUCIÓN POTENCIAL AL LOGRO DE LA IGUALDAD El programa contribuye o puede contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.

- No contribuye
- Contribuye escasamente a avances
- Contribuye de forma clara

AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES Incide en la autonomía

- No
- Sí

Tipo de incidencia

- Indirecta
- Directa

CORRESPONSABILIDAD

- No
- Capacidad para incidir
- Sí
- Tipo de incidencia
- Indirecta
- Directa

DIAGNÓSTICO DE GÉNERO Se analiza la situación de partida de mujeres y hombres en el ámbito del programa

- Sí
- No

USO DE INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO Utilización de indicadores desagregados por sexo que permitan evaluar impacto

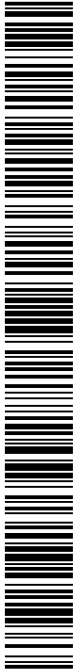
- Sí
- No

DOTACIÓN ECONÓMICA Cantidad presupuestada

- del 0,05% del presupuesto
- Entre el 0,05 y el 1% del presupuesto
- + del 1% del presupuesto

5. ANÁLISIS DEL PROYECTO DE PRESUPUESTO 2022

Según la propuesta presupuestaria a la que acompaña este informe, el Ayuntamiento de Santomera gestionará en 2022 un total de 14.285.553,35 €, lo que supone un incremento de 2.585.560,98 € euros respecto al último presupuesto aprobado para el ejercicio 2019. Es decir, un incremento del 22,09% con respecto al anterior.



H01471c7913090301707e62bb020e231

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



5.1. ANÁLISIS DEL GASTO DE PERSONAL (CAPÍTULO I)

El capítulo 1 representa el 40,69% del presupuesto total de gastos del Ayuntamiento de Santomera 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 2022 asciende a un total de 5.812.499,61 euros. El aumento del gasto en este capítulo se debe al incremento de las retribuciones del personal.

Con el fin de analizar y corregir las desigualdades retributivas entre las empleadas y empleados municipales, resulta necesario evaluar el grado de cumplimiento de las siguientes medidas: 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 sexo en materia de retribuciones. Para ello se ha encargado un Proyecto de Igualdad para el Personal del Ayuntamiento de Santomera a una empresa externa, tal como marca la implantación del Plan de Igualdad dentro del Plan Estratégico, con el compromiso de todos los actores y medidas de promoción de la igualdad efectiva se estará avanzando hacia la consecución de los objetivos comprometidos, en línea con el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, y los Reales Decretos Legislativos 6/2019 y 901/2020 lo que situará al Ayuntamiento de Santomera, en posición favorable para la solicitud de "Distintivo en Igualdad", regulado por el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad, gestionado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, en convocatoria anual y/u otros a valorar.

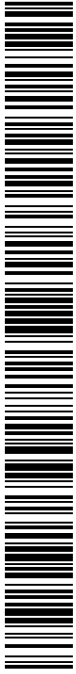
Para poder realizar un buen informe de género, la adaptación de los sistemas informáticos también se deberían completar hasta el punto de poder obtener de manera automática la información que se recogiera en los siguientes:

- 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 febrero de 2022 y proporcionada por el Servicio de Personal, 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 febrero de 2022, la plantilla municipal (alcaldía, personal directivo, personal eventual, funcionariado de carrera, funcionariado interino y personal laboral) está compuesta por 157 personas (140 empleados), de las/os empleadas/os 75 son hombres (53,57%) y 65 son



H01471c791390c301707e62bb020e23

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.santomera.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



mujeres (46,43%). Al calcular la distribución por sexo mediante el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM), se obtiene un valor de 0,93, lo que indica la existencia de un desequilibrio debido a la mayor presencia de hombres, reflejando una masculinización de la plantilla.

El cálculo de este índice se corresponde con la siguiente fórmula $IPRHM = \frac{M-H}{M+H} + 1$, 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). * Nota: M=Mujeres; H=Hombres

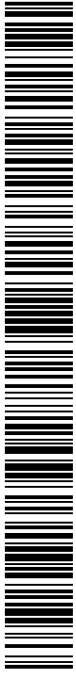
Análisis según relación laboral

En cuanto a la distribución de la plantilla por su relación laboral, se puede apreciar en que el personal funcionario son 88 personas, de las cuales 52 (59,09%) hombres y 36 (40,91%) mujeres, donde hay una masculinización del funcionariado y el personal laboral 52 personas, 23 (44,23%) hombres y 29 (55,77%) mujeres, donde hay una feminización. *Nota: IF:1=igualdad; IF<1= infrarrepresentación de las mujeres; IF>1=feminización

Los datos mostrados arriba nos muestran que existen servicios altamente masculinizados ("Policía Local") y otros muy feminizados ("Educadoras de las Escuelas Infantiles Municipales").

Se pone de manifiesto, por tanto, 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, habría de evaluar las retribuciones, para ejercicios venideros, si son precisamente los servicios más masculinizados los que perciben complementos salariales en una cuantía mayor que otros servicios, lo que generaría algunas de las brechas salariales de género.

Al ser el sueldo base el mismo para hombres y mujeres dentro de cada grupo profesional, se pondría 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 tendrían en cuenta los valores medios de los complementos salariales percibidos anualmente por hombres y mujeres dentro cada grupo profesional.



H01471c7913990301707e62bb020e23

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



5.2. VALORACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

Este apartado corresponde al análisis de impacto de género de los diferentes programas de gasto incluidos en el presupuesto 2022, dentro de los Capítulos 2, 4 y 6, ya que los programas asignados resultan pertinentes al género, es decir, pueden influir directa o indirectamente sobre mujeres y hombres y por tanto también sobre la igualdad o desigualdad de oportunidades entre ambos.

Valoración de la pertinencia de género

Los capítulos 2, 4 y 6 del presupuesto del Ayuntamiento de Santomera para el año 2022, comprenden los siguientes porcentajes:

Capítulo 2: Gastos en Bienes y Servicios Corrientes con un importe de 4.458.937,29 €, supone un 31,21% del presupuesto total.

Capítulo 4. Transferencias Corrientes, con un importe de 625.800,00 €, supone un 4,38% del presupuesto total.

Capítulo 6. Inversiones Reales, con un importe de 2.643.088,84 €, supone un 18,50% del presupuesto total.

Los resultados del análisis de la pertinencia o no al género de todos los programas presupuestarios contenidos en los capítulos 2, 4 y 6. Se puede observar que se destinan a las siguientes partidas con la especificidad de transversalidad en igualdad de género:

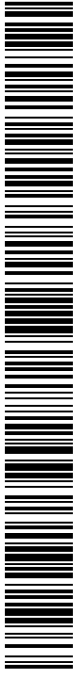
231.622.00 Inversión Nueva en Edificios y Otras Construcciones: Centro de la Mujer con 350.000,00 €

334.226.12 Actividades Igualdad con 26.000,00 €

334.480.02 A Familias e Instituciones sin ánimo de lucro. Asociación de Amas de Casa y Consumidores con 2.000,00 €

Para el resto de partidas se necesitarían los datos desglosados por programas de actuación o actividades, con la evaluación del porcentaje destinado al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De las cuantías totales asociadas a la pertinencia de género y para cada una de las diferentes áreas en términos económicos, podemos decir que, de los 7.727.826,13 euros que representan los capítulos 2, 4 y 6 del presupuesto, 378.000 euros corresponden a programas pertinentes al género, lo que supone en términos porcentuales el 4,89%.



H01471c7913990301707e62bb020e23

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



Sumando el presupuesto de gasto del Capítulo 1 y el de los programas pertinentes de los Capítulos 2, 4 y 6. Este porcentaje probablemente se verá incrementado al contar con la información necesaria para clasificar los programas con una mayor precisión, así como poder realizar una valoración del impacto de género en relación con la concepción, elaboración y ejecución de cada uno de ellos mediante las fichas de evaluación, ya mencionadas que se aportan como Anexo I.

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. Al comparar las diferentes experiencias de las administraciones locales españolas en lo relacionado con el abordaje del análisis del impacto de género de presupuestos se aprecia que no existe una metodología o patrón básico común, sino que cada administración trata de encontrar la metodología adecuada en función de su volumen y experiencia acumulada.

La elaboración del informe de impacto de género del proyecto presupuestario, 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. Tal como se señaló en el apartado 3 del presente informe (Trayectoria del Ayuntamiento de Santomera en la integración de la perspectiva de género en los presupuestos), la aprobación por parte del órgano colegiado pertinente de las Directrices para la aplicación de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Santomera representaría un punto de inflexión y debería servir para facilitar la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones municipales.

Cabe 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 de actuación municipal. 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 con la finalidad de diseñar estrategias para corregirlas y equilibrar la plantilla municipal.



H01471c791390c301707e62bb020e231

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



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 dar continuidad a las acciones formativas dirigidas al personal municipal responsable de la elaboración de programas y proyectos dentro de cada uno de los diferentes servicios municipales, mediante cursos de formación específica de Impacto de Género, ofrecidos a través de la Escuela de Administración Local y Pública en caso de demanda de los distintos servicios y centros de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. De manera presencial o telemática, teniendo en cuenta el contexto de crisis sanitaria actual, la formación para la adquisición de herramientas de cara a la incorporación práctica de la perspectiva de género al conjunto de actuaciones municipales debe ser considerada un aspecto clave para dar cumplimiento a las directrices aprobadas en el II Plan Feminista Municipal.

Así pues, 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 Santomera.
- 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.

Además de lo anterior, es imprescindible la existencia de un compromiso institucional para que la aplicación de la perspectiva de género impregne la totalidad de la actividad municipal.

Este informe pretende ser un paso más hacia la integración de la transversalidad de género en el Ayuntamiento de Santomera, debiendo acompañarse de las acciones anteriormente descritas para consolidarse.

Por todo lo expuesto y en cumplimiento de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local de 2 de abril de 1985 y del Decreto de 17 de junio de 1955 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de las Corporaciones Locales, sin menoscabo de añadir cualquier otro informe que complementa o amplíe el presente.

Firmado digitalmente en fecha y hora indicadas.

LA TÉCNICO DE GESTIÓN DE LAS CONCEJALÍAS DE DERECHOS SOCIALES, IGUALDAD,
EDUCACIÓN Y TERCERA EDAD

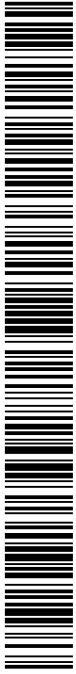


H01471c7913990301707e62bb020e23

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



AYUNTAMIENTO DE SANTOMERA,
SISCAR Y MATANZAS



H01471c7913090301707e62bb020e23

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.santomera.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Plaza Borreguero Artés, 1 – 30140 Santomera – Murcia T. 968 865 215 F. 968 861 149 www.santomera.es C.I.F.: P-3004400 - B

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



ANEXO I: FICHA DE EVALUACIÓN DE PRESUPUESTOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

EJERCICIO

ÁREA DE GASTO

POLÍTICA DE GASTO

GRUPO

DENOMINACIÓN 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 un mandato legal en el ámbito de intervención del programa en materia de igualdad de género?

- Ninguno
 Plan Estratégico
 Ley estatal y/ o autonómica

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

- de 50 personas
 entre 51 y 250 personas
 + de 250 personas

3. SOSTENIBILIDAD. ¿El programa es sostenible en el tiempo?

- Carácter puntual
 De 1 – 4 años
 + de 4 años

4. ROLES Y ESTEREOTIPOS. ¿Puede incidir o incide sobre los roles de género que la sociedad impone a mujeres y hombres?

- No (ir a la pregunta 6)
 Sí (ir a la pregunta 5)

5. ROLES Y ESTEREOTIPOS. ¿De qué manera puede incidir o incide sobre los roles de género?

- Con capacidad indirecta de incidir
 Con capacidad directa de incidir

6. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. ¿El programa contribuye o puede contribuir al logro de la igualdad entre mujeres y hombres?

- No se nombra ni se recoge en el programa explícitamente ningún aspecto que permita avanzar hacia la igualdad de oportunidades
 La igualdad está explícita en los objetivos y/ o en las actividades del programa
 El programa tiene como finalidad el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

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



H01471c791390301707e62bb020e231

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35



- No contribuye
- Contribuye escasamente a avances
- Contribuye de forma clara

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

- No (ir a la pregunta 10)
- Sí (ir a la pregunta 9)

9. AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES. ¿De qué manera el programa incide en la autonomía de las mujeres?

- Con capacidad indirecta de incidir
- Con capacidad directa de incidir

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

- No (ir a la pregunta 12)
- Sí (ir a la pregunta 11)

11. CORRESPONSABILIDAD. ¿De qué manera el programa tiene capacidad de incidir en la corresponsabilidad de las personas? (disponibilidad pública de las mujeres y doméstica de los hombres)

- Con capacidad indirecta de incidir
- Con capacidad directa de incidir

12. DIAGNÓSTICO DE GÉNERO. ¿Se analiza la situación de partida de mujeres y hombres

en el ámbito del programa?

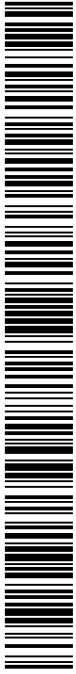
- Sí
- No

13. INDICADORES. ¿Se contempla la utilización de indicadores desagregados por sexo que permitan evaluar el impacto de la actuación sobre las posibles brechas de género?

- Sí
- No

14. 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



H01471c791390301707e62bb020e231

El código de verificación (CSV) permite la verificación de la integridad de una copia de este documento electrónico. Este documento incorpora firma electrónica de acuerdo a la Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica
<https://sede.santomera.regiondemurcia.es/validacionDoc/index.jsp?entidad=30901>

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
EMMA DEL PILAR LOPERA GOMEZ	Técnico en relaciones socio-laborales	09/02/2022 14:35