

MPMG

INFORME DE JUSTIFICACIÓN DE LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO A LA ELABORACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DEL AYUNTAMIENTO DE LEÓN Y ANÁLISIS DEL AÑO 2025

En 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas firmó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres. En dicha convención, los diferentes Estados miembros de la Asamblea General se comprometieron a promover políticas para afrontar cualquier tipo de discriminación hacia las mujeres. En 1995, en la IV Conferencia Internacional de Mujeres celebrada en Beijín, el compromiso internacional aumentó; las autoridades firmaron que la igualdad entre mujeres y hombres tenía que ser Objetivo de los Estados del Mundo y que la estrategia principal para ello sería el “mainstreaming”.

El Consejo de Europa indica que *“los presupuestos con enfoque de género son una aplicación de “gender mainstreaming” en el proceso presupuestario. Consisten en una valoración de los presupuestos que incorpora una perspectiva de género a todos los niveles del proceso presupuestario, reestructurando los ingresos y los gastos para promover la igualdad de género”*.

Durante mucho tiempo el presupuesto público ha sido considerado como “neutral al género” al ser percibido como un mero agregado financiero en el que no existe una mención particular ni a las mujeres ni a los hombres y en el cual se considera que sus efectos son igualmente beneficiosos para la ciudadanía en general.

Sin embargo, debido a los roles de género, hombres y mujeres ocupan posiciones económicas y sociales distintas que generan desigualdades, desventajas y discriminaciones. Esta es la razón de que los presupuestos tengan diferentes impactos en hombres y mujeres, tanto de una manera directa (a través de la recaudación de los ingresos y la distribución del gasto), como indirecta (mediante los efectos generados en el empleo, la prestación de servicios, el crecimiento económico o la redistribución del tiempo dedicado a la reproducción social para el cuidado y sostenibilidad de la vida). Efectos diferenciados que se ven, a su vez, condicionados por otras variables como: la edad, la posición económica o el territorio en el que se habita o el grupo étnico al que se pertenece. Ignorar este impacto diferenciado, y las implicaciones que el mismo conlleva para el diseño de las políticas públicas y la asignación de recursos, no habla de neutralidad de género, sino de “ceguera” o desconocimiento de las diferencias de género.

Los presupuestos públicos con perspectiva de género son herramientas clave de las políticas públicas las cuales, mediante la asignación y etiquetación de recursos públicos tienen como objetivo acelerar el paso hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

El diseño de las políticas públicas y la asignación del gasto se consideraban neutrales al género, es decir, no contemplaban las diferentes necesidades ni los efectos diferenciados para mujeres y para hombres. Sin embargo, a partir del surgimiento de la “economía feminista”, se puede realizar el análisis de los presupuestos para atender las necesidades específicas de las mujeres y contribuir a la reducción de las desigualdades de género, mediante los presupuestos públicos.

Contar con un presupuesto con perspectiva de género es importante, no sólo porque muestra el compromiso del Estado en promover el empoderamiento económico de las mujeres, sino porque es un medio para compensar y remediar las desigualdades de género, así como una herramienta invaluable para incorporar esta perspectiva en la actividad gubernamental y en la vida pública.

Los presupuestos públicos con perspectiva de género contribuyen a:

- ✚ Reconocer las desigualdades entre mujeres y hombres, y entre diversos grupos de mujeres (mujeres en el medio rural, mujeres en vulnerabilidad social, mujeres trabajadoras, mujeres empresarias, etc.).
- ✚ Promover la transparencia en el manejo de los recursos para posibilitar la evaluación del impacto de la inversión pública en la calidad de vida de las mujeres.
- ✚ Facilitar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas, mediante la incidencia en las decisiones claves del diseño, implementación y evaluación de los programas presupuestarios.
- ✚ Fortalecer la acción de gobierno de las distintas administraciones publicas al orientar el gasto público a la atención integral de las necesidades de las personas de acuerdo a su género, a su edad, a su grupo étnico, a su origen social, etc.
- ✚ Contribuir a la rendición de cuentas, al desagregar por género la información presupuestaria.
- ✚ Favorecer el desarrollo y las relaciones igualitarias entre mujeres y hombres, las cuales tendrán un impacto positivo en la sociedad más garantista.

Los Presupuestos con Enfoque de Género (PEG) surgen para dar respuesta a esa opacidad de género. Avanzar en la implementación de los PEG implica evaluar las diferentes necesidades, intereses y realidades que hombres y mujeres tienen en la sociedad y tomarlos en cuenta a la hora

de diseñar los programas presupuestarios para garantizar un acceso equitativo a los bienes y servicios públicos. Significa también reconocer que dichas diferencias generan desigualdades entre los sexos, siendo necesario identificar en los programas presupuestarios medidas destinadas a compensarlas hasta eliminarlas.

El presupuesto municipal, al integrar la totalidad de las políticas públicas de la entidad local, constituye un instrumento eficaz para lograr la transversalidad de género, definida por el Consejo de Estado en el año 1998 como *“la organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”*.

Los presupuestos públicos tienen género y en ningún caso son neutrales. Elaborar un presupuesto público con enfoque de género implica tener en cuenta la diferencia de partida de la posición social, económica, de representación y de participación de las mujeres y hombres en todos y cada uno de los ámbitos de actuación en los que inciden las políticas públicas.

La política de gastos e ingresos públicos es susceptible de una clara perspectiva de género dado que posibilita instrumentar a través de ella acciones dirigidas a lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La Administración Local representa, por su proximidad a la ciudadanía, uno de los niveles de gestión más propicios para promover políticas reales de igualdad, incorporando de forma transversal la perspectiva de género a las políticas y proyectos generados en la totalidad de las áreas municipales. Analizar los ingresos y gastos públicos con perspectiva de género permite explicar cómo las decisiones públicas afectan a la vida diaria de hombres y mujeres, y permite conocer mejor su situación y necesidades. La distribución de los recursos económicos entre mujeres y hombres es uno de los criterios fundamentales para construir una sociedad más igualitaria, por cuanto afecta a sus oportunidades económicas y sociales.

La integración de la perspectiva de género en el Presupuesto supone evaluar los programas y procesos presupuestarios teniendo en cuenta las desigualdades que existen en la sociedad entre mujeres y hombres, reasignando, si fuera necesario, los recursos de una manera más equilibrada y justa. El Presupuesto público se convierte así en un instrumento fundamental para aplicar la transversalidad de género a las políticas generales, una estrategia para promover la igualdad entre mujeres y hombres, adoptada ya por la IV Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995. La transversalidad tiene por objeto integrar la dimensión de género en cada una de las políticas públicas de forma que sea posible detectar con la antelación

suficiente las desigualdades entre mujeres y hombres, posibilitando así reorientar las actuaciones hacia los objetivos de igualdad.

Los presupuestos públicos con perspectiva de género constituyen una iniciativa con más de dos décadas de vida y suponen un instrumento de análisis que integra el enfoque de género en el ámbito público, permitiendo operar sobre la globalidad de la sociedad a través de las políticas públicas para, a través de ellas, lograr cambios tangibles que permitan dismantelar desigualdades estructurales permanentes.

Por tanto, además de cumplir con la legislación vigente, el enfoque de género en el presupuesto municipal permite aumentar el conocimiento sobre las necesidades reales de las mujeres y hombres del municipio, incrementando la eficacia y la eficiencia de la gestión pública al adoptarse decisiones mejor informadas. El objetivo final de implementar un presupuesto municipal con perspectiva de género no es realizar un presupuesto separado para las mujeres ni distribuir el gasto público de manera igual entre hombres y mujeres, sino hacer un presupuesto en el que la igualdad de género se incorpore en la agenda política municipal, para satisfacer las necesidades y prioridades de mujeres y hombres, y que por lo tanto se reduzcan las desigualdades de género.

En la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de la ONU (Beijing 1995) se establece el principio de transversalidad de las políticas públicas, constatando que no basta con impulsar políticas concretas de igualdad desde los organismos específicos, sino que debe intervenir en la orientación de la *corriente principal (main stream)*. Este principio supone por tanto la incorporación del principio de igualdad en las políticas públicas, la legislación y otras actuaciones de los organismos públicos. Los presupuestos con perspectiva de género por tanto están, desde la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, íntimamente relacionados con el mainstreaming de género, como herramienta fundamental para promover la igualdad de género a través de las políticas públicas.

Como se ha reseñado anteriormente, el objetivo de la elaboración de un informe de impacto de género de los presupuestos públicos es determinar la contribución del presupuesto a los objetivos de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El análisis de los gastos que realizan las Administraciones Públicas influye en mantener, minorar o aumentar las diferencias existentes en las condiciones de vida de mujeres y hombres. Los presupuestos con enfoque de género introducen entre los criterios de definición del mismo presupuesto la necesidad de contribuir a la modificación de las desigualdades de género existentes, aportando equilibrio y redistribuyendo los recursos de forma justa para atender a las necesidades de toda la población. El informe de impacto

de género se constituye pues en una herramienta que facilitará conocer la repercusión que el presupuesto producirá en las condiciones de vida y sociales de mujeres y hombres, determinando qué actuaciones plantean los programas para fomentar la igualdad y qué cantidad de presupuesto se destina a estas actuaciones, de forma directa o indirecta, así como posibilitar la redefinición de políticas públicas municipales hacia la transformación social y la justicia redistributiva.

Los presupuestos elaborados con enfoque de género tienen las siguientes ventajas:

- Son eficaces por cuanto producen el efecto de llegar a toda la ciudadanía teniendo en cuenta las diferentes necesidades
- Son más eficientes porque se realiza una asignación de los recursos tras una planificación sistemática y partiendo de un diagnóstico.
- Contribuyen a evaluar las políticas públicas en función del impacto que generan sobre las desigualdades existentes y su incidencia en la población destinataria.
- Contribuyen también a la transparencia presupuestaria al mostrar claramente hacia quién están dirigidas las asignaciones presupuestarias y en qué se gasta.
- Cumplen con el principio de distribución y reparto equitativo

De los obstáculos generalmente encontrados en las experiencias de PEG hasta la fecha se desprenden una serie de principios o prerrequisitos que se deben observar para conseguir un proceso presupuestario que favorezca unas relaciones de género equitativas, entre los que se destacarían los siguientes:

1. Voluntad política activa. Debido a que los presupuestos reflejan las prioridades políticas del organismo que los realiza, para ser eficientes las iniciativas de PEG dependen del compromiso político a favor de la igualdad de género. La voluntad política tiene más efecto cuando es declarada y expresada activamente, de ahí la importancia de que las normas institucionales y políticas recojan esta prioridad y necesidad.

2. Proceso de concienciación y defensa de los PEG: cuanto más implicados estén tanto las administraciones públicas y los grupos de la sociedad civil en este proceso, más duradero y eficiente será, ya que no dependerá sólo de los cambios en las prioridades políticas de los gobiernos.

3. Transparencia y participación: La transparencia en el proceso presupuestario es un requisito previo para que una iniciativa de presupuestos de género tenga éxito. El proceso presupuestario

debería implicar de forma apropiada una representación equilibrada de mujeres y hombres, personal experto en presupuestos y en temas de género, dando cabida a los ciudadanos y a las ciudadanas.

4. Otros “prerrequisitos” son la coordinación, capacidad, instrumentos y la necesidad de asignar recursos tanto humanos como financieros en estos procesos.

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diferentes cuerpos normativos internacionales sobre derechos humanos a partir de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, aprobada por la Asamblea General de la ONU en 1979 y ratificada por España en 1983.

ÁMBITO EUROPEO

Desde el **Tratado de Roma** (1957), que recoge el principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores, se han aprobado diferentes directivas europeas destinadas a erradicar la desigualdad en diferentes ámbitos, hasta llegar que en 1997 el **Tratado de Ámsterdam** modifica el Tratado Constitutivo de la Unión Europea y recoge como misión de la misma la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y la necesidad de promover la igualdad en todas las políticas y en todos los programas. A partir de la **IV Conferencia Mundial sobre la Mujer**, como ya se ha mencionado en este informe, se producen avances significativos en relación con los derechos de las mujeres. Se introduce el término “mainstreaming” para definir la integración de la perspectiva de género en la elaboración y evaluación de las políticas públicas, aplicándose al marco macropolítico e instando a los gobiernos a dicha integración para analizar las consecuencias o la repercusión de dichas políticas en las mujeres y los hombres, antes de proceder a la toma de decisiones. La **Plataforma de Acción de Naciones Unidas**, en su capítulo VI dedicado a las *Disposiciones Financieras establece que “los recursos financieros y humanos han sido generalmente insuficientes para el adelanto de la mujer”* y añade que *“en las decisiones presupuestarias sobre políticas y programas se integre una perspectiva de género...y una financiación adecuada de los programas encaminados a lograr la igualdad entre la mujer y el hombre”*. A su vez, en 1998 el **Consejo de Europa** define el mainstreaming de género como la reorganización, mejora,

desarrollo y 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 la formulación de políticas.

El Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la dimensión de género en la Estrategia Europa 2020 establece que se considera imprescindible la incorporación de la perspectiva de género como modo de integrar las preocupaciones y la experiencia de hombres y mujeres en la elaboración, aplicación, supervisión y evaluación de las políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien en la misma medida y no se perpetúe la desigualdad.

ÁMBITO ESTATAL

La **Constitución Española** establece en su art. 9.2 que *“corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integre sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”*; además, en su art. 14 establece que *“los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”*

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, determina en su art. 15 la obligación de los poderes públicos y de las Administraciones Públicas de integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todas sus actuaciones de forma transversal, debiendo llevar a cabo dicha integración de forma activa *“en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”*. Este precepto supone un gran paso en cuanto a la exigencia de transversalidad de género en las políticas públicas, pues vincula en esta exigencia no sólo al Estado, sino también a las Comunidades Autónomas y a las Corporaciones Locales. A su vez, el art. 20 de la LOIEHM establece que *“se ha de incluir la variable sexo en la elaboración de sus 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 va a analizar”*.

La normativa básica en materia presupuestaria está compuesta por el artículo 134 de la Constitución, la Ley 47/2006, General Presupuestaria, las leyes de estabilidad presupuestaria y otras normas complementarias de inferior rango.

ÁMBITO AUTONÓMICO

La Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León, establece en su art. 3, relativo a los principios que informan la actuación administrativa: *“La Administración de la Comunidad de Castilla y León y el resto de Administraciones Públicas de su ámbito territorial de actuación se regirán en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres por los siguientes principios: 1. La Transversalidad que comporta aplicar la perspectiva, de género en las fases de planificación, ejecución y evaluación de las políticas llevadas a cabo por las distintas Administraciones Públicas”.*

La Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en su art. 14.2 indica que *“los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.”*

La **Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León,** en sus artículos 2 y 3, establecen que debe evaluarse el impacto de género de todos los anteproyectos de Ley, disposiciones administrativas de carácter general, así como planes que por su especial relevancia económica y social, se sometan a informe del Consejo Económico y Social y cuya aprobación corresponda a la Junta de Castilla y León, concretándose dicha evaluación en la realización de un informe, en desarrollo de **la Orden ADM/1838/2010, de 15 de diciembre,** por la que se aprueba la Guía Metodológica de mejora de la calidad normativa, que especifica que todos los proyectos normativos deben acompañarse de una memoria en la que se plasme, entre otras cosas, el impacto de género que la misma pudiera causar.

ÁMBITO LOCAL

El V Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Municipio de León (2016-2022) incluye entre sus objetivos prioritarios “*introducir la perspectiva de género en la administración local, implicando a todas las áreas del Ayuntamiento en el desarrollo de políticas y medidas de igualdad*” y además prevé en su Eje Estratégico 1 (Transversalidad de género en la Administración Local) la incorporación del principio de igualdad en la acción política y administrativa municipal a través de las siguientes medidas:

“EIOB1.2. Evaluación e inclusión del impacto de género en los planes estratégicos y en los presupuestos del Ayuntamiento para asegurar que las acciones de dichos planes y la distribución del presupuesto municipal favorecen la Igualdad de Oportunidades.

EIOB1.3. Incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de los programas y actividades de todas las áreas municipales.”

Dicho plan está en fase de evaluación, y se está elaborando otro plan.

LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN EL AYUNTAMIENTO DE LEÓN

La transversalidad de las políticas de igualdad como metodología de trabajo formalmente establecida se materializa en el Ayuntamiento de León con el I Plan de Igualdad de Oportunidades, aprobado en 2001, y que abrió el camino a la creación de sucesivos canales de coordinación y colaboración entre las diferentes áreas municipales con el fin de alcanzar los objetivos previstos en el Plan. Desde entonces y hasta la fecha actual se han puesto en marcha cinco planes de igualdad que han vertebrado las políticas de igualdad del Ayuntamiento de León:

- I Plan de Igualdad de Oportunidades (2001-2004).
- II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2006-2008)
- III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2008-2010)
- IV Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2011-2015)
- V Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Municipio de León (2016-2022).

Así mismo, en sesión plenaria de 29 de marzo de 2019 se aprueba el I Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de León (2019-2022), en cumplimiento de la obligación señalada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. El I Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados supone el compromiso del Ayuntamiento de León de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma real y efectiva, así como de evitar toda discriminación por razón de sexo. En la misma sesión ordinaria del Pleno se aprueba también, como anexo al Plan, el Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el Ayuntamiento de León.

Todas las líneas estratégicas de actuación en políticas de igualdad van dirigidas a lograr la transversalidad de género en el ámbito municipal, la participación equilibrada entre hombres y mujeres en todas las esferas, la capacitación y formación en materia de igualdad de empleadas y empleados municipales, la sensibilización a la sociedad y la erradicación de la violencia de género, siempre dentro del marco de las directrices marcadas por el plan vigente en cada momento.

La **Oficina Municipal de Información a la Mujer** está integrada en la Sección de Políticas de Igualdad de la Concejalía de Igualdad del Ayuntamiento de León. Desde su creación en 1987, este servicio presta información y asesoramiento directo a las mujeres del municipio de León, con intervención directa con víctimas de violencia de género y planificación de acciones concretas dirigidas a la sensibilización de la ciudadanía en materia de género e igualdad de oportunidades, constituyendo el primer referente del Ayuntamiento de León en la gestión, implementación y desarrollo de políticas de igualdad. La Oficina presta su servicio en los siguientes ámbitos:

- Área de información y asesoramiento: atención gratuita a empadronadas en el municipio de León, en un porcentaje mayoritario con perfil de mujeres con cargas familiares, en situación de desempleo, víctimas de violencia de género y/o en riesgo de exclusión social.
- Área institucional: definición, evaluación, diagnóstico, elaboración, seguimiento y ejecución de los sucesivos Planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres del Ayuntamiento de León dirigidos a la ciudadanía, así como del Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados del Ayuntamiento de León. Desde la Oficina se programan y desarrollan las políticas de igualdad municipales con recursos propios y en colaboración con otras áreas, implementando e impulsando la transversalidad de género y la incorporación del principio de igualdad en la acción política y en el funcionamiento de la actividad municipal.

- Área de participación social:** a través de la promoción del empoderamiento de las mujeres del municipio y de su participación social.
 - Gestión de subvenciones para el mantenimiento de casas de acogida, a entidades y asociaciones para proyectos en igualdad de oportunidades.
 - Formación: planificación, programación y gestión de acciones formativas para la mejora de la empleabilidad, desarrollo y fomento de competencias personales y empoderamiento femenino.
 - Promoción del Consejo Municipal de las Mujeres: como órgano de participación ciudadana integrado por representantes de asociaciones y entidades públicas y privadas.

- Área de violencia de género:**
 - Coordinación del Modelo de Atención Integral a Víctimas de Violencia de Género “Objetivo Violencia Cero”: asesoramiento técnico y apoyo a la intervención de trabajadores y trabajadoras sociales de la Concejalía de Bienestar Social y de coordinadores/as de caso y equipos de psicólogos/as de 2º nivel para la aplicación del modelo.
 - Coordinación institucional y colaboración profesional con todas las entidades públicas y privadas que trabajan en violencia de género en el municipio, formando parte de:
 - La Comisión Técnica del Programa de Protección a Mujeres Víctimas de Violencia de Género y Programa ATENPRO.
 - La Comisión Técnica y de Seguimiento de la Red de Atención a la mujer víctima de violencia de género de la Junta de Castilla y León.
 - La Comisión Territorial contra la Violencia de Género de la Junta de Castilla y León.
 - La renovación a la Adhesión de la Red de Municipios sin Violencia de Género.
 - El Convenio para el uso compartido del registro unificado para víctimas de violencia de género de la Junta de Castilla y León.

- Área de sensibilización: planificación, diseño y gestión de campañas y actividades para la difusión de la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conmemoración de fechas significativas en relación con ellas.
 - Campañas de sensibilización y prevención: celebración de jornadas, talleres, sensibilización de la ciudadanía y de la comunidad educativa, promoción de actividades de las asociaciones de mujeres, actividades culturales.

IMPLANTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL AYUNTAMIENTO DE LEÓN.

La Concejalía de Hacienda y Promoción Económica, a través de...Intervención, solicita informe de valoración de Impacto de Género a la Sección de Políticas de Igualdad.

Previamente a la valoración del Impacto debe identificarse la necesidad y pertinencia de integrar la perspectiva de género de forma transversal en el proyecto de Presupuestos Municipales del Ayuntamiento de León para cada ejercicio económico, con la conclusión evidente de la existencia de las mismas, dado que el Presupuesto Municipal regula la distribución del gasto y la asignación de los recursos económicos, cuestión que redundará de forma directa en la ciudadanía del municipio.

Es necesario fijar unos criterios para la calificación del gasto en función del tipo de incidencia o repercusión que tienen en relación con la igualdad. Hablaríamos de una **incidencia directa** en el caso de programas que actúan directamente sobre situaciones de desigualdad y las causas que las provocan, con dos tipos primordialmente: las actuaciones dirigidas específicamente a mujeres a lo largo de todo su ciclo vital y las actuaciones que fomentan la transformación del sistema tradicional de asignación de roles y estereotipos de género con el fin de lograr una redistribución más equitativa de responsabilidades. Una **incidencia indirecta** haría alusión a programas que posibilitan actuaciones permeables a la igualdad de género, esto es, que sin estar dirigidas específicamente a este objetivo, promuevan o potencien la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El proceso de aplicación del enfoque de género a los presupuestos municipales requiere elaborar una planificación estratégica a medio y largo plazo en la que tienen que estar presentes necesariamente determinados factores, como son:

- la voluntad y compromiso político de la entidad local
- la formación del personal municipal
- la programación de su implantación en varias fases
- la creación de estructuras orgánicas que impulsen y coordinen el proceso.

La identificación del impacto de género en el presupuesto ha de establecerse, por tanto, de manera gradual, trazando un itinerario para su implantación progresiva en la presupuestación municipal, y dotando al proceso de una estructura orgánica que impulse y coordine un procedimiento en el que van a estar implicadas la totalidad de las áreas municipales.

El proceso a través del que se implante el análisis presupuestario con enfoque de género tiene que caracterizarse necesariamente por:

- ser un proceso participativo y dinámico
- establecer una metodología progresiva y gradual
- centrar el análisis prioritariamente en programas presupuestarios relevantes desde una perspectiva de género
- implicar a todos los servicios municipales en el marco del proceso anual de elaboración presupuestaria

En orden a organizar y estructurar el proceso de implementación de los presupuestos con perspectiva de género, es necesaria la creación de determinados grupos de trabajo formados por distintos perfiles técnicos en función del momento en que se encuentre dicha implementación.

Necesariamente debe existir una comisión impulsora que será la encargada de dinamizar y coordinar el proceso de implantación, y que estaría integrada por personal técnico del área de Economía y Hacienda y de Igualdad, siendo sus funciones la siguientes:

- a) Establecer las directrices generales del proceso, su calendarización y los objetivos anuales.
- b) Velar para que se garanticen los recursos humanos y técnicos necesarios.
- c) Seleccionar los programas presupuestarios que se analizarán y se irán incorporando para su participación en el proceso.
- d) Mantener sesiones informativas con las personas responsables de los programas presupuestarios seleccionados.
- e) Elaborar las fichas o documentos para la recogida de datos por programa presupuestario, planificar su distribución y su recogida para posterior análisis.

- f) Realizar el seguimiento y evaluación del proceso informando de los progresos anuales y a la generación de un impacto positivo de los presupuestos en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Durante el primer año de puesta en marcha de la elaboración de un informe de Impacto de Género de los Presupuestos en el Ayuntamiento de León, los objetivos a alcanzar serían los siguientes:

1. Identificar los programas presupuestarios que mayor influencia pueden tener en las políticas de igualdad y que tengan mayor potencial de generar cambio desde un enfoque de género, para priorizarlos.
2. Analizar la influencia de los presupuestos sobre la ciudadanía.
3. Proponer pautas o estrategias dirigidas a establecer la metodología adecuada para que los presupuestos se realicen con perspectiva de género.

ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL V PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DEL MUNICIPIO DE LEÓN DURANTE EL AÑO 2024 (prorrogado el plan hasta que entre en vigor el nuevo plan)

EJE 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL

OB GENERAL. Incorporar el principio de igualdad en la acción política y administrativa municipal		
OBJETIVO 1.1. Impulsar la incorporación de la transversalidad de género en el funcionamiento de la Administración municipal		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E1OB1.1.	Análisis y adaptación de los programas informáticos de las distintas áreas para incorporar la variable sexo en sus formularios y registros, de manera que se pueda conocer la utilización desagregada por sexo de los servicios municipales.	Nuevas Tecnologías Colaboran: Todas
E1OB1.2.	Evaluación e inclusión del impacto de género en los planes estratégicos y en los presupuestos del Ayuntamiento para asegurar que las acciones de dichos planes y la distribución del presupuesto municipal favorecen la Igualdad de Oportunidades.	Todas
E1OB1.3.	Incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de los programas y actividades de todas las áreas municipales.	Todas

E1OB1.4.	Introducción de una cláusula sobre el Principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Convenios, Bases de Convocatorias de subvenciones, Pliegos Técnicos de contratos públicos, Premios y Concursos.	Todas
OBJETIVO 1.2. Promover una comunicación institucional no sexista, igualitaria e inclusiva		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E1OB2.1.	Presentación pública del Plan, difusión a través de los medios municipales (web municipal) y distribución de copias entre el personal del Ayuntamiento y en todos los servicios municipales.	Igualdad Nuevas Tecnologías Prensa
E1OB2.2.	Promoción del uso del lenguaje, contenidos e imágenes no sexistas en toda la documentación que se genere desde las distintas áreas, incluyendo los textos y formularios publicados en la intranet y la página web del Ayuntamiento de León.	Todas
E1OB2.3.	Utilización del programa "Nombra" por parte de todas las áreas, en la comunicación interna y externa.	Todas
OBJETIVO 1.3. Crear estructuras y fortalecer los procedimientos necesarios para la integración de la perspectiva de género en el conjunto de la actuación pública municipal		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E1OB3.1.	Constitución de la Comisión Técnica de Igualdad, como órgano de coordinación y seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad municipal.	Todas
E1OB3.2.	Constitución de la Comisión Interconcejías como órgano político de seguimiento del Plan.	Todas
E1OB3.3.	Tutorización y asesoramiento a las distintas áreas del Ayuntamiento de León para la puesta en marcha del Plan de Igualdad Municipal.	Igualdad
E1OB3.4.	Creación de un espacio de Igualdad en la Intranet del Ayuntamiento con recursos y documentación relacionada con el Plan de Igualdad.	Igualdad Nuevas Tecnologías
E1OB3.5.	Formación en igualdad a través de los Planes anuales de formación continua para empleados/as municipales.	Personal Colabora: Igualdad
E1OB3.6.	Ampliación del personal encargado de promocionar la Igualdad de Oportunidades en el municipio.	Personal
E1OB3.7.	Campañas de información a la sociedad de cómo y dónde dirigirse para manifestar y tramitar la correspondiente denuncia en los casos de desigualdad sufrida en cualquier campo social.	Igualdad Policía Local Participación Ciudadana

HASH DEL CERTIFICADO: 70352F41061ED44FF3C322094AF068BA70C3B38B
 FECHA DE FIRMA: 08/11/2024
 PUESTO DE TRABAJO: Firma interna

Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de León - Código Seguro de Verificación: 45071IDD0C23C57AFC4E11303488E
 NOMBRE: MARIA PURIFICACION ANA MUÑOZ GRANA - 09716886Y

INDICADORES EJE 1

EJE 1
INDICADORES DE RESULTADOS
Fecha de inicio: 1 de enero de 2023
Fecha de cierre prevista: 31 de diciembre de 2023

<p>OBJETIVO 1.1. NO REALIZADO, SOLAMENTE APLICADO AL AREA DE COHESIO SOCIAL (E1OB1.3.) Actividades desagregadas por género y programación desde la perspectiva de género en Escuelas infantiles, ludotecas y desarrollo comunitario.</p>
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Respetar el presupuesto: Alcanzado
Porcentaje de finalización: Alcanzado
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas
Cumplir los plazos: Alcanzado
Utilización de los recursos: Equilibrio entre los costes y la eficacia, en resumen eficiencia
<p>OBJETIVO 1.2. REALIZADO PARCIALMENTE, EN TRAMITE APLICADO AL AREA DE COHESION SOCIAL (E1OB2.1.) E1OB2.2: TECNICAMENTE DESDE DEL AREA DE COHESION SOCIAL SE HA RESUELTO Y DESDE EL AREA DE RECURSOS HUMANOS SE ESTA INTENTANDO AFRONTAR.</p>
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Respetar el presupuesto: Alcanzado
Porcentaje de finalización: Alcanzado
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas
Cumplir los plazos: Alcanzado
Utilización de los recursos: Los costes vienen derivados de su desarrollo por el personal técnico del servicio.
<p>OBJETIVO 1.3. REALIZADO, PARCIALMENTE YA QUE ESTA FUERA DEL ALCANCE DEL SERVICIO EN SU DECISIÓN. E1OB3.5: SE HAN ACEPTADO ALGUNAS PROPUESTAS DE FORMACION REALIZADAS DESDE LOS TECNICOS DEL SERVICIO DIRIGIDAS AL PERSONAL MUNICIPAL.</p> <p>E1OB3.6: NO SE CONSIDERA COMO UN SERVICIO ESENCIAL MUNICIPAL, CUALQUIERA PROPUESTA QUEDA EN SUSPENSO.</p> <p>E1OB3.7: REALIZADAS DIVERSAS CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN CON CARGO A LA FINANCIACIÓN DEL PACTO DE ESTADO</p>
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Respetar el presupuesto: Alcanzado
Porcentaje de finalización: Alcanzado
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas
Cumplir los plazos: Alcanzado
Utilización de los recursos: Los costes vienen derivados de su desarrollo por el personal técnico del servicio.

EJE 2. EDUCACIÓN

OB GENERAL. Insertar el principio de igualdad en la sistema educativo y en el conjunto de la sociedad	
OBJETIVO 2.1. Trabajar la coeducación de forma integral involucrando a todos los agentes	ÁREA/S RESPONSABLE/S

implicados		
E2OB1.1.	Creación de una Mesa de coeducación para trabajar la igualdad de forma coordinada, integrada por los agentes implicados en el proceso educativo (áreas del gobierno municipal, centros escolares, representación de estudiantes y AMPAS).	Educación Igualdad
E2OB1.2.	Acciones de formación y sensibilización sobre igualdad (corresponsabilidad, nuevos modelos de masculinidades,...) y prevención de la violencia de género dirigidas a la comunidad educativa, con especial atención al alumnado de Primaria y Secundaria, profesorado, madres y padres.	Educación Igualdad Deportes
E2OB1.3.	Acciones de sensibilización para una orientación académica y profesional no sexista dirigida al alumnado y a los equipos de orientación profesional de los centros educativos de la localidad.	Educación Igualdad
E2OB1.4.	Inclusión de la perspectiva de género entre los objetivos, contenidos y criterios para la valoración de los proyectos de actividades extracurriculares.	Educación
E2OB1.5.	Mantenimiento de las campañas de sensibilización en las Bibliotecas municipales para educar en igualdad de género (animación a la lectura y cuenta cuentos con temáticas de igualdad).	Bibliotecas
E2OB1.6.	Proyecto piloto de coeducación en la escuela infantil municipal de Santa Margarita.	Escuelas Infantiles
E2OB1.7.	Programación de campañas de corresponsabilidad y juguetes/juegos no sexistas, especialmente en Escuelas Infantiles.	Escuelas Infantiles
E2OB1.8.	Introducción del principio de igualdad de forma transversal en todas las actividades del Coto Escolar.	Coto Escolar
E2OB1.9.	Valoración del principio de igualdad en la oferta formativa del área de Juventud.	Juventud
OBJETIVO 2.2. Sensibilizar a la ciudadanía, especialmente a la juventud, sobre las distintas formas de ser mujeres y hombres en la sociedad actual		AREA/S RESPONSABLE/S
E2OB2.1.	Puesta en marcha de las acciones necesarias para la creación de la Escuela municipal de género para concienciación y educación en igualdad y mejorar las condiciones sociales y de trabajo de las mujeres.	Igualdad
E2OB2.2.	Acciones dirigidas a hombres y a la población en general, que combatan la asignación tradicional de roles y estereotipos masculinos y femeninos.	Igualdad Juventud Consumo

E2OB2.3.	Acciones de sensibilización sobre orientación y diversidad afectivo-sexual y nuevos modelos de familias.	Igualdad Juventud
E2OB2.4.	Acciones contra el bullying y ciberacoso con perspectiva de género.	Igualdad Educación Juventud Prot. Ciudadana

INDICADORES EJE 2

EJE 2	
INDICADORES DE RESULTADOS	
Fecha de inicio: 1 de enero de 2023	
Fecha de cierre prevista: 31 de diciembre de 2023	
OBJETIVO 2.1.	
NO REALIZADO, SOLAMENTE APLICADO AL AREA DE COHESIO SOCIAL (E2OB1.1.)	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: No alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: No alcanzado	
Utilización de los recursos: Equilibrio entre los costes y la eficacia, en resumen eficiencia	
OBJETIVO 2.2.	
E1OB2.2: REALIZADO EN RELACION AL AREA DE COHESION SOCIAL E IGUALDAD	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: Alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: Alcanzado	
Utilización de los recursos: Los costes vienen derivados de su desarrollo a través de la contratación administrativa	
OBJETIVO 1.3.	
REALIZADO SIN COLABORACION DE OTRAS CONCEJALIAS.	
E2OB1.3: SE HAN REALIZADO ACCIONES DE SENSIBILIZACION EN LOS CENTROS EDUCATIVOS.	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: Alcanzado	

La calidad de los resultados; No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas
Cumplir los plazos; Alcanzado
Utilización de los recursos; Los costes vienen derivados de su desarrollo por el personal técnico del Servicio y de la contratación administrativa

EJE 3. AUTONOMÍA ECONÓMICA, CONCILIACIÓN Y RESPONSABILIDAD

OB GENERAL. Asegurar la autonomía económica de las mujeres y el reparto de equilibrado de los trabajos productivos y reproductivos		ÁREA/S RESPONSABLE/S
OBJETIVO 3.1. Mejorar la empleabilidad de las mujeres		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E3OB1.1.	Programas de formación con certificados de profesionalidad para mejorar la empleabilidad de las mujeres. La oferta formativa se realizará en los sectores que tengan mayor índice de empleabilidad, evitando sesgos de género.	Ildefe Igualdad
E3OB1.2.	Introducción, en los procesos de formación para el empleo e inserción laboral, de un Módulo específico de promoción de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.	Ildefe Colabora: Igualdad
E3OB1.3.	Servicio de orientación laboral con perspectiva de género, para el desarrollo de Itinerarios de inserción laboral para mujeres, priorizando a las mujeres víctimas de violencia de género.	Inclusión Ildefe Colabora: Igualdad
E3OB1.5.	Programas específicos de formación e inserción profesional dirigidos a las mujeres de colectivos vulnerables como personas con discapacidad, inmigrantes, pertenecientes a minorías étnicas y en riesgo de exclusión social en general.	Inclusión Colabora: Igualdad
E3OB1.6.	Incorporación de indicadores de género a los sistemas de seguimiento y evaluación de los servicios y recursos de formación y empleo municipales que permitan valorar los resultados obtenidos y su impacto en términos de género y, en su caso, el diseño e incorporación de medidas correctoras.	Ildefe
E3OB1.7.	Presencia equilibrada en la contratación de los Planes de Empleo Municipales	Personal
OBJETIVO 3.2. Apoyar el emprendimiento femenino		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E3OB2.1.	Premio al Proyecto Empresarial más Innovador de Mujeres Emprendedoras.	Concejalía Empleo y Promoción económica
E3OB2.2.	Realización de cursos de formación para mujeres dirigidos a la creación y mejora de la gestión de empresas y utilización de nuevas tecnologías aplicadas a la gestión empresarial.	Igualdad Ildefe

OBJETIVO 3.3. Impulsar modelos de organización social y laboral que favorezcan la conciliación de hombres y mujeres y la corresponsabilidad		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E3OB3.1	Consolidación y fortalecimiento de los recursos de conciliación de competencia municipal (escuelas infantiles, ludotecas, bibliotecas y puntos de lectura, servicio de ayuda a domicilio).	Escuelas Infantiles Bibliotecas Bienestar Social
E3OB3.2.	Difusión de los recursos de conciliación a través de los medios de información municipales.	Todas
E3OB3.2.	Actuaciones de sensibilización a la sociedad sobre la necesidad del reparto equilibrado de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que ayuden a consolidar una distribución no sexista de tareas.	Todas
E3OB3.3.	Realización de campañas informativas y de asesoramiento al tejido empresarial de la ciudad sobre medidas de igualdad, conciliación y corresponsabilidad a implementar en las empresas.	Igualdad Colabora: Ildefe

INDICADORES EJE 3

EJE 3	
INDICADORES DE RESULTADOS	
Fecha de inicio: 1 de enero de 2023	
Fecha de cierre prevista: 31 de diciembre de 2023	
OBJETIVO 3.1.	
E3OB1.1: REALIZADO A TRAVÉS DE UN CONVENIO CON EL FULDEFE	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: No alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: No alcanzado	
Utilización de los recursos: Equilibrio entre los costes y la eficacia, en resumen eficiencia	
OBJETIVO 3.2.	
NO SE HA REALIZADO	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: Alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: Alcanzado	
Utilización de los recursos: Los costes vienen derivados de su desarrollo a través de la subvenciones-	
OBJETIVO 3.3.	
REALIZADO SIN COLABORACION DE OTRAS CONCEJALIAS.	
E3OB3.1: SE HAN REALIZADO ACCIONES A TRAVÉS DE LA FINANCIACIÓN DEL ACUERDO MARCO DE LA GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES APLICABLE A LA AYUDA A DOMICILIO PARA MENORES VULNERABLES	

INDICADORES DE EVALUACIÓN
Respetar el presupuesto: Alcanzado
Porcentaje de finalización: Alcanzado
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas
Cumplir los plazos: Alcanzado
Utilización de los recursos: Los costes vienen derivados de su desarrollo a través de la contratación administrativa.

EJE 4. EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN SOCIAL

OB GENERAL. Impulsar la participación social de las mujeres, especialmente en los espacios culturales y deportivos		
OBJETIVO 4.1. Incrementar la participación de las mujeres artistas y creadoras en la ofertacultural de León		ÁREA/S RESPONSABLE /S
E4OB1.1.	Programación de la oferta cultural municipal atendiendo a los intereses de las mujeres y asegurando una representación equilibrada de referentes femeninos de la cultura y la creación artística.	Cultura
E4OB1.2.	Elaboración de un catálogo de artistas leonesas que recoja las distintas manifestaciones culturales.	Cultura
E4OB1.3.	Creación de un recorrido cultural sobre las aportaciones de las mujeres a la Historia y el Patrimonio del municipio.	Cultura Patrimonio o Turismo
E4OB1.4.	Propuesta de mujeres destacadas y significativas para denominación de calles y espacios públicos de León.	Régimen Interior Colabora: Igualdad
E4OB1.5.	Inclusión de secciones de género en las bibliotecas y ludotecas municipales.	Educación
OBJETIVO 4.2. Incrementar la participación de mujeres y niñas en el deporte municipal, incidiendo en la elección no estereotipada de la actividad deportiva		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E4OB2.1.	Diseño y difusión de un decálogo de promoción de valores de igualdad en el Deporte.	Deportes Colabora: Igualdad
E4OB2.2.	Promoción del principio de igualdad de oportunidades en la organización de eventos deportivos, así como en los premios y reconocimientos que se otorguen en los mismos.	Deportes
E4OB2.3.	Incremento de la convocatoria de actividades deportivas mixtas y no competitivas.	Deportes
E4OB2.4.	Incremento en la cuantía de las subvenciones a los clubs y asociaciones deportivas que guarden una presencia equilibrada de mujeres y hombres en	Deportes

	su junta directiva.	
E4OB2.5.	Difusión del trabajo de deportistas leonesas destacadas.	Deportes Nuevas Tecnologías Prensa Colabora: Igualdad
OBJETIVO 4.3. Favorecer el empoderamiento y la participación social de las mujeres		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E4OB3.1	Programa de actividades que fomenten la autoestima y el empoderamiento de las mujeres.	Igualdad Bienestar Social Consumo
E4OB3.2.	Difusión de la labor y actividades del Consejo Municipal de las mujeres.	Igualdad
E4OB3.3.	Mantenimiento de las subvenciones a las asociaciones de mujeres y entidades que tengan entre sus actividades la promoción de la igualdad.	Igualdad
E4OB3.4.	Acciones formativas sobre habilidades personales y de comunicación, directivas, de liderazgo, redes sociales, planificación estratégica y gestión de organizaciones dirigidas a las mujeres del municipio.	Igualdad
E4OB3.5.	Programación de encuentros anuales sobre "Diversidad", en los que las mujeres sean protagonistas y que sirvan para impulsar redes inclusivas de mujeres.	Igualdad Bienestar Social
E4OB3.6.	Desarrollo, con el apoyo de organizaciones e instituciones, de actividades y actuaciones que contribuyan a la visibilidad y empoderamiento de las mujeres en riesgo de pobreza o exclusión.	Inclusión

NOMBRE: MARIA PURIFICACION ANA MUÑOZ GRANA - 09716886Y
 PUESTO DE TRABAJO: Firma interna
 FECHA DE FIRMA: 08/11/2024
 HASH DEL CERTIFICADO: 70352F41061ED44FF3C322094AF068BA70C3B38B
 Código Seguro de Verificación: 45071IDDOC23C57AFC4E11303488E
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de León - https://sede.aytoleon.es -

INDICADORES EJE 4

EJE 4
INDICADORES DE RESULTADOS
Fecha de inicio: 1 de enero de 2023
Fecha de cierre prevista: 31 de diciembre de 2023
OBJETIVO 4.1. NO REALIZADO
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Respetar el presupuesto: No alcanzado
Porcentaje de finalización: No alcanzado
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas
Cumplir los plazos: No alcanzado
OBJETIVO 4.2.

NO SE HA REALIZADO YA QUE DEPENDE DE LA CONCEJALIA DE DEPORTES
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Respetar el presupuesto: No alcanzado
Porcentaje de finalización: No alcanzado
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas
Cumplir los plazos: No alcanzado
OBJETIVO 4.3. REALIZADO E4OB3.1: SE HAN REALIZADO ACCIONES CON PERSPECTIVA A CUATRO AÑOS.
INDICADORES DE EVALUACIÓN
Respetar el presupuesto: Alcanzado
Porcentaje de finalización: Alcanzado
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas
Cumplir los plazos: Alcanzado
Utilización de los recursos: Los costes vienen derivados de su desarrollo a través de la contratación administrativa.

EJE 5. CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR SOCIAL

OB GENERAL. Mejorar la calidad de vida de las mujeres desde un enfoque integral y el acceso a recursos, especialmente a las mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables	
Objetivo 5.1. Asegurar a las mujeres el acceso a los recursos, especialmente a aquellas mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables y las que sufren discriminación múltiple	ÁREA/S RESPONSABLE/S
E5OB1.1. Elaboración del Diagnóstico de las condiciones de vida, necesidades y demandas de las mujeres inmigrantes, con discapacidad, con cargas familiares no compartidas y en situación de riesgo o exclusión social del municipio.	Inclusión Colabora: Igualdad
E5OB1.2. Realización de acciones de difusión e información sobre los recursos y servicios socio-comunitarios y especializados existentes dirigidas a mujeres, prestando especial atención a mujeres inmigrantes y mujeres en especial situación de vulnerabilidad, exclusión o riesgo de exclusión.	Inclusión Igualdad
E5OB1.3. Apoyo a asociaciones que intervienen con colectivos de mujeres especialmente vulnerables.	Igualdad Inclusión
E5OB1.4. Priorización del acceso a mujeres inmigrantes o pertenecientes a minorías étnicas a las acciones de formación y capacitación.	Inclusión Colabora: Igualdad
E5OB1.5. Realización de cursos de desarrollo personal para mujeres con discapacidad.	Bienestar Social

E5OB1.6.	Creación de un recurso para mujeres transeúntes o sin hogar.	Inclusión
Objetivo 5.2. Atender las necesidades de salud específicas de las mujeres		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E5OB2.1.	Programa de atención y formación en materia de derechos sexuales y reproductivos.	Juventud Colabora: Igualdad
E5OB2.2.	Asesoramiento y atención a mujeres con problemas psicológicos y sociales por razón de género.	Igualdad
E5OB2.3.	Promoción de la salud y el ocio de las mujeres a lo largo de todo el ciclo vital, desde un enfoque biopsicosocial.	Igualdad Bienestar Social Consumo/Salubridad pública
E5OB2.4.	Programa de atención a personas cuidadoras.	Bienestar Social
E5OB2.5.	Inclusión de la perspectiva de género en los planes de acción diseñados en el marco de la Red de ciudades amigables con los mayores y en el Plan Local de la Infancia y Adolescencia.	Bienestar Social Colaboran: Todas
E5OB2.6.	Incorporación de la perspectiva de género en el programa <i>Espabila</i> .	Juventud Colabora: Igualdad
Objetivo 5.3. Fomentar el concepto urbano de ciudad sostenible y habitable para todas las personas		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E5OB3.1.	Fomento de la diversidad de usos del espacio urbano que favorezcan la transición entre el trabajo remunerado, los cuidados y el ocio.	Urbanismo
E5OB3.2.	Mejora del sentimiento de seguridad y de la seguridad misma, manteniendo espacios públicos transitados y cuidados, accesibles para toda la población, iluminados, abiertos y visibles.	Urbanismo Movilidad
E5OB3.3.	Mejora en la accesibilidad de los espacios facilitando la movilidad y el desplazamiento con seguridad y comodidad en las calles, plazas y paseos, y aplicando el diseño accesible en la construcción y reforma de edificios de afluencia pública de titularidad municipal.	Urbanismo Movilidad
E5OB3.4.	Participación de las mujeres en el diseño y la planificación urbana.	Urbanismo
E5OB3.5.	Realización de un estudio con perspectiva de género sobre el uso del transporte público.	Transportes Colabora: Igualdad

INDICADORES EJE 5

EJE 5	
INDICADORES DE RESULTADOS	
Fecha de inicio: 1 de enero de 2023	
Fecha de cierre prevista: 31 de diciembre de 2023	
OBJETIVO 5.1. REALIZADO LA FASE DE DIAGNOSTICO	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: Alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: Alcanzado	
OBJETIVO 5.2. E5OB2.2.: Realizado en colaboración con el Servicio de Inclusión Social	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: Alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: Alcanzado	
OBJETIVO 5.3. NO REALIZADO IMPRESCINDIBLE LA COLABORACION DEL AREA DE FOMENTO DEL HABITAT	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: No alcanzado	
Porcentaje de finalización: No alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: No alcanzado	

EJE 6. ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OB GENERAL. Eliminar los distintos tipos de violencia de sufren las mujeres y atender de forma integral a las mujeres víctimas de la violencia machista	
OBJETIVO 6.1. Sensibilizar a la población sobre los distintos tipos de violencia	
E6OB1.1.	<p>Visibilización de las causas y factores que originan la violencia de género y sus diferentes manifestaciones acoso sexual y acoso por razón de sexo, trata y prostitución, violencia económica, mutilación genital, etc., mediante campañas de sensibilización.</p>
	<p>ÁREA/S RESPONSABLE/S</p> <p>Igualdad Servicios Sociales Prensa Juventud Nuevas Tecnologías</p>

E6OB1.2.	Difusión al conjunto de la sociedad los recursos disponibles y los programas de información, atención, asistencia y acompañamiento existentes en el municipio, poniendo especial atención en los colectivos de mujeres de mayor vulnerabilidad.	Igualdad Servicios Sociales Nuevas Tecnologías
E6OB1.3.	Campaña sobre micromachismos en las etapas educativas de secundaria y Bachillerato de los centros escolares de la ciudad de León.	Igualdad Educación Nuevas Tecnologías
E6OB1.4.	Colocación en los edificios públicos y establecimientos comerciales de la ciudad de León de un distintivo de compromiso contra la violencia de género.	Igualdad Comercio y Consumo
E6OB1.5	Inclusión de contenidos específicos sobre igualdad y prevención de violencia de género en todas las acciones formativas que se realicen desde el Ayto de León.	Todas
E6OB1.6	Desarrollo de acciones que promuevan nuevos modelos de masculinidad, feminidad y relaciones igualitarias entre hombres y mujeres.	Igualdad Servicios Sociales Juventud Educación Consumo Deportes
E6OB1.7	Publicación de guías, folletos, artículos con información relevante sobre la violencia de género y los recursos y servicios de atención en la ciudad.	Igualdad Servicios Sociales Juventud Educación Participación Ciudadana
OBJETIVO 6.2. Favorecer la recuperación integral de las mujeres que sufren violencia de género		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E6OB2.1.	Integración y desarrollo del Modelo de Atención “OBJETIVO VIOLENCIA CERO” en el sistema de Servicios Sociales.	Igualdad Servicios Sociales
E6OB2.2.	Atención Integral a las mujeres víctimas de violencia de género desde el punto de vista social, jurídico y psicológico.	Igualdad Servicios Sociales

E6OB2.3	Acciones de capacitación y formación continua del personal municipal y profesionales que intervienen con mujeres víctimas de violencia.	Igualdad Régimen Interior
E6OB2.4	Fomento de la autonomía de las mujeres víctimas de violencia, que presentendificultades para su inserción laboral, mediante la concesión de ayudas individuales de emergencia.	Igualdad Servicios Sociales
E6OB2.5	Continuidad del programa de protección de mujeres víctimas de violencia de género diseñando protocolos de actuación y derivación, adaptándolo al nuevo modelo de actuación integral “objetivo violencia cero”.	Igualdad Servicios Sociales Movilidad Seguridad Ciudadana
E6OB2.6	Continuidad del programa de ATENPRO de mujeres víctimas de violencia de género diseñando protocolos de actuación y derivación adaptándolo al nuevomodelo de actuación integral “objetivo violencia cero”.	Igualdad Servicios Sociales
E6OB2.7	Mantenimiento del piso de tránsito como recurso intermedio para mujeres víctimas de violencia de género.	Igualdad Servicios Sociales
OBJETIVO 6.3. Mantener y fortalecer la colaboración y coordinación interinstitucional y social		ÁREA/S RESPONSABLE/S
E6OB3.1.	Colaboración estable y permanente entre profesionales de las distintas organizaciones e instituciones en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.	Igualdad Servicios Sociales
E6OB3.2.	Continuidad de la participación en los grupos de trabajo de la Comisión territorial de la Junta de castilla y León y en la Comisión técnica de Casas de Acogida de la Red de asistencia de la Junta de Castilla y León.	Igualdad Servicios Sociales
E6OB3.3	Firma de convenios de colaboración con organizaciones empresariales y profesionales para favorecer la integración en sus plantillas de mujeres víctimas de violencia de género.	Igualdad Servicios Sociales
E6OB3.4	Colaboración con la Universidad de León en la promoción de actuaciones desensibilización al alumnado en materia de igualdad y contra la violencia de género.	Igualdad Servicios Sociales
E6OB3.5	Apoyo y colaboración con el Consejo Municipal de las Mujeres en las iniciativas sociales para prevenir la violencia de género.	Igualdad Servicios Sociales
E6OB3.6	Mantenimiento de la colaboración con las entidades y asociaciones sitas en el municipio de león que tienen Casa de Acogida dentro de la red de asistencia a mujeres víctimas de violencia de nuestra Comunidad.	Igualdad Servicios Sociales

E6OB3.7	Fortalecimiento de la coordinación con la unidad de violencia de Subdelegación de Gobierno, SAF y juzgados.	la Igualdad Servicios Sociales
---------	---	---------------------------------------

INDICADORES EJE 6

EJE 6	
INDICADORES DE RESULTADOS	
Fecha de inicio: 1 de enero de 2023	
Fecha de cierre prevista: 31 de diciembre de 2023	
OBJETIVO 6.1. REALIZADO EN ALGUNOS OBJETIVOS ESPECIFICOS.	
E6OB1.1: REALIZADO CON LA INTERVENCION DEL PERSONAL TECNICO DE LA SECCION DE POLITICAS DE IGUALDAD	
E6OB1.5: REALIZADO A TRAVES DE LOS PROGRAMAS DE FORMACION TRANSVERSALES IMPARTIDOS POR PERSONAL TECNICO DE LA SECCION DE POLITICAS DE IGUALDAD	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: Alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: Alcanzado	
OBJETIVO 6.2. Realizado en su totalidad	
E6OB2.7: No realizado ya que no existe actualmente este recurso municipal	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: Alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: Alcanzado	
OBJETIVO 6.3. REALIZADO EN SU TOTALIDAD POR EL PERSONAL TECNICO DE LA SECCION DE POLITICAS DE IGUALDAD	
INDICADORES DE EVALUACIÓN	
Respetar el presupuesto: Alcanzado	
Porcentaje de finalización: Alcanzado	
La calidad de los resultados: No valorado, es necesaria la elaboración de encuestas	
Cumplir los plazos: Alcanzado	

FECHA DE FIRMA: 08/11/2024
 HASH DEL CERTIFICADO: 7032F41061ED44FF3C322094AF068BA70C3B38B
 Código Seguro de Verificación: 45071IDD0C23C57AFC4E11303488E

PUESTO DE TRABAJO: Firma interna

NOMBRE: MARIA PURIFICACION ANA MUÑOZ GRANA - 09716866Y
 Firmado Digitalmente en el Ayuntamiento de León - <https://sede.aytoleon.es>

INDICADORES DE IMPACTO	
Fecha de inicio: 1 de enero de 2025	
Fecha de cierre prevista: 31 de diciembre de 2025	
PREVISION GASTOS DESTINADO A LAS ACTUACIONES AÑO 2025	
-	Personal: 145.987,00€
-	Gastos corrientes; Capitulo 2: 267.000,00 €
-	Gastos Capitulo 4: 103.000,00€
-	Gastos Capitulo 6: 0,00€
PREVISION INGRESOS DESTINADO A LAS ACTUACIONES AÑO 2025:	
-	Pacto de Estado: 40.000,00€
-	Gerencia de Servicios Sociales; CYL: 40.900,00€
PREVISION NUMERO DE PERSONAS BENEFICIARIAS DE LAS ACTUACIONES:	
-	4.600 personas
Impacto en la población leonesa: personas empadronadas: 125402	
-	Se benefició el 3,66% de la población total leonesa
Coste por habitante en el municipio: 4,066 euros	

FIRMA ELECTRONICA, LA COORDINADORA DE AREA

OBJETIVO 1.4. Elaborar e implementar el Plan de Igualdad para empleados y empleadas del Ayuntamiento de León		ÁREA/ RESPONSABLE/S
E1OB4.1.	Realización de un estudio de la plantilla municipal para detectar posibles situaciones de desigualdad y necesidades de conciliación.	Personal
E1OB4.2.	Diseño, ejecución y evaluación de medidas de acción positiva, encaminadas a corregir posibles situaciones de desigualdad.	Personal Colabora: Igualdad
E1OB4.3.	Difusión de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre la plantilla municipal.	Personal Colabora: Igualdad
E1OB4.4.	Inclusión y evaluación de contenidos de Igualdad de Oportunidades y perspectiva de género en los temarios de oposiciones y pruebas de acceso para personal laboral.	Personal Colabora: Igualdad
E1OB4.5.	Elaboración de un protocolo de actuación para los casos de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo.	Personal Colabora: Igualdad
E1OB4.6.	Diseño de un protocolo de protección de las empleadas públicas víctimas de violencia de género	Personal Colabora: Igualdad



RECOMENDACIONES

- Incorporación de indicadores de género en las actuaciones municipales. Es absolutamente imprescindible, para llegar a valorar el impacto de género de unos presupuestos, incorporar indicadores de género a todas y cada una de las distintas actuaciones, programas, actividades, etc. que se desarrollen por las distintas áreas y distritos municipales. Los indicadores de género son herramientas que nos permiten conocer qué cambios sociales se han producido a lo largo del tiempo en relación con el género. Nos permiten valorar de forma objetiva el punto de partida de hombres y mujeres en cada ámbito: social, cultural, económico, deportivo, laboral, político, sanitario, etc. así como detectar si existen brechas de género, a la vez que permite evaluar los cambios que se van produciendo como consecuencia de las políticas públicas que se desarrollan. Sólo desde la información que se extrae de los indicadores de género podrá evaluarse de forma adecuada la efectividad de las actuaciones para ir corrigiendo las brechas de género existentes, las desigualdades entre hombres y mujeres. Un elemento imprescindible para poder aplicar adecuadamente los indicadores de género es tener los datos desagregados por sexo que nos permitirán mostrar las brechas de género que pudieran existir en los distintos ámbitos. Los indicadores de género nos permitirán visibilizar a las personas, según su sexo, que finalmente son beneficiarias del gasto público, información que no puede obtenerse con la aplicación de las técnicas de análisis tradicionales; también nos permitirá establecer la diferenciación y las desigualdades debidas al género (brechas de género), analizar las causas estructurales de estas desigualdades.
- Realización de acciones formativas de carácter anual destinadas a las personas responsables de la elaboración de los presupuestos en las diferentes áreas municipales, en temas relacionados con la transversalidad del enfoque



de género, realizando talleres específicos en presupuestos con enfoque de género e indicadores de género.

- De manera general se recomienda reforzar en la redacción del documento de Presupuestos el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista. Como alternativas a la utilización de términos no inclusivos, y aun siendo conscientes de que la inmensa mayoría de los textos normativos mantienen en su articulado y redacción elementos y expresiones no inclusivas, se plantean las siguientes, a modo de ejemplo:
 - “derecho del acreedor” (derecho de la persona acreedora)
 - “el proveedor”, “el contratista”, “el interesado” (la persona proveedora, la persona contratista, el/la contratista, la persona interesada)
 - “expedidor”, “destinatario”, “funcionario responsable”, “empleado” (expedidor/a, destinatario/a, funcionario/a responsable, empleado/a)

Firmado digitalmente,

MARIA PURIFICACION ANA MUÑOZ GRAÑA.

**LA COORDINADORA DEL AREA DE COHESION SOCIAL E
IGUALDAD**