



INDICE

1- INTRODUCCIÓN	3
2- METODOLOGÍA.....	4
3- SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LA RIOJA: ESTADÍSTICAS.....	7
3.1. Población e inmigración	8
3.2. Hogar, vivienda, empleo de tiempo y uso de las TICs	16
3.3. Empleo y salario.....	22
3.4. Protección social, conciliación y violencia de género y doméstica.....	34
3.5. Investigación y Desarrollo	45
3.6. Educación y Universidad.....	48
3.7. Deporte	62
3.8. Salud	68
3.9. Sector agrario riojano	72
3.10. Participación política y social	75
4- ANÁLISIS POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	82
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.....	83
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO RIOJANO	91
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL PERTENECIENTE AL SERVICIO RIOJANO DE SALUD (SERIS).....	94



4.4. ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA RIOJA	99
4.5. ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA.....	102
5- EL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA 2015: ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE GASTO.....	106
5.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL	106
- Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.....	106
- Salud y Servicios Sociales	115
- Educación, Cultura y Turismo.....	183
- Obras Públicas, Política Local y Territorial	197
- Administración Pública y Hacienda	203
- Presidencia y Justicia	221
- Servicio Riojano de Salud	268
- Instituto de Estudios Riojanos	292
- Industria, Innovación y Empleo.....	297
5.2. ORGANISMOS PÚBLICOS	367
- Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.....	367
5.3. FUNDACIONES	403
- Fundación Rioja Salud	403
6- CONCLUSIONES FINALES.....	421
7- ANEXOS.....	429



1- INTRODUCCIÓN

Un año más la Comunidad de La Rioja mantiene la estrategia de presupuestar con perspectiva de género, iniciada ya hace siete años, con el objetivo de lograr la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

El gobierno riojano tiene la convicción de que la igualdad entre hombres y mujeres es una pieza clave para alcanzar un crecimiento económico sostenible que permita mejorar el sistema de bienestar. Se trata de que las mujeres puedan desarrollar plenamente sus capacidades y, así convertirse en motor económico y transformador a una sociedad más avanzada, de lo contrario se perderá potencial de desarrollo.

El instrumento más útil que disponemos para alcanzar este fin es el presupuesto con perspectiva de género, ya que nos permite incorporar y aplicar criterios de reasignación del gasto que faciliten la coherencia entre las actuaciones políticas presupuestadas y las desigualdades entre sexos detectadas y las medidas previstas para superarlas.

El Presupuesto de La Rioja para 2015 se ha diseñado para la consecución de dos objetivos concretos: la consolidación del crecimiento económico y la cobertura de los servicios públicos básicos (educación, sanidad y servicios sociales) que se corresponde con la dotación de programas presupuestarios con un alto impacto en términos de igualdad de género.

La elaboración del presente informe de impacto de género que acompaña al Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales de La Rioja, de acuerdo con la normativa vigente¹, es una pieza fundamental en la estrategia de integrar la perspectiva de género en el presupuesto público, ya que contiene los logros y retos de la Administración Pública en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Su conocimiento facilita la toma de decisiones políticas con el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades real entre sexos.

Y con este afán se presenta esta nueva edición que mantiene la misma estructura de años anteriores, pero que incluye alguna novedad en su contenido como la introducción de nuevos indicadores en el apartado de estadísticas y la ampliación del capítulo referente a la mujer en la Administración Pública, que incluye el sector docente y universitario.

¹ A nivel nacional 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, A nivel regional, Resolución del Parlamento de La Rioja de 10 de marzo de 2005 que ordena al Gobierno incorporar la valoración de impacto de género



2- METODOLOGÍA

En general, valorar el impacto de género supone determinar los diferentes resultados que las políticas públicas y las disposiciones normativas producen sobre hombres y mujeres, con el objetivo de que la actuación de las administraciones públicas tenga la misma eficacia para ambos sexos.

En el caso concreto del presente informe, que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2015 se analiza la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno regional sobre el género.

Durante meses, la Oficina de Control Presupuestario ha trabajado de forma conjunta con todos los entes que conforman el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, examinando las políticas de gasto y valorando su impacto de género.

A grandes rasgos, se han mantenido las líneas de trabajo establecidas en años anteriores, ya que funcionaron positivamente y con ellas se obtuvo un buen resultado.

En este sentido, el análisis de las políticas de gasto se ha basado en los criterios recogidos en la *Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de los Informes de Impacto de Género*², elaborada por la Dirección General de Planificación y Presupuestos en el año 2009. Entre los principios que establece, se encuentra el de pertinencia, en base al cual únicamente se han valorado aquellos programas que tienen una influencia directa en la perspectiva de género.

Respecto a la necesidad de recoger toda la información de manera homogénea y coherente, se ha utilizado un documento normalizado³ muy similar al del año pasado, a cumplimentar por las distintas Consejerías. Se trata de un fichero que comienza con un apartado reservado a las Secretarías Generales Técnicas, en el que éstas analizan todo su personal desde la perspectiva de género.

A continuación, el documento refleja el análisis individual elaborado por cada Dirección General, relativo a aquellos programas de gasto con impacto de género

² Ver Anexo I. La *Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de los Informes de Impacto de Género* se diseñó en base a los criterios utilizados por la Unión Europea y la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

³ Ver Anexo II.



En primer lugar, han identificado la situación de partida de hombres y mujeres, tratando de determinar el contexto social en el que se desarrollarán las políticas de gasto. Además de información cuantitativa, en forma de datos estadísticos desagregados por sexo, han incorporado información cualitativa sobre roles y estereotipos.

En segundo lugar, han plasmado una previsión de la incidencia que podría tener la aplicación de la política de gasto sobre la situación inicial diagnosticada.

En tercer lugar, dado que la mayoría de las políticas de gasto se mantienen de un año para otro, han evaluado el impacto real de sus programas de gasto durante el año 2013 una vez ejecutados.

Y por último, se han empleado en la búsqueda de medidas que puedan mejorar la valoración del impacto de género.

El esfuerzo de todos se une en este Informe de Impacto de Género, que refleja, una vez más, el compromiso del Gobierno de La Rioja en la implantación de la perspectiva de género.



3- SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LA RIOJA: ESTADÍSTICAS

El tercer capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto está destinado a presentar el panorama de la igualdad de género en el territorio riojano.

El primer paso para evaluar el impacto en función del género de los Presupuestos Generales es determinar el contexto social en el que se va a desarrollar la política presupuestaria del Gobierno. Para ello, es necesario analizar indicadores o datos estadísticos, desglosados por sexo que nos muestren el estado de la igualdad entre hombres y mujeres.

El presente capítulo se estructura en diez bloques temáticos que contienen los indicadores demográficos, sociales y económicos más relevantes que nos ayudan a este fin.

El primer bloque “Demografía e Inmigración” presenta un resumen de los últimos datos relativos a la población de La Rioja, diferenciada según el género. Se divide en tres apartados: población en La Rioja; población inmigrante y fenómenos demográficos.

En el siguiente apartado, se analiza el hogar y la familia en La Rioja, desde la perspectiva de género. Se presentan datos sobre variables que afectan a la composición de los hogares, la vivienda, el equipamiento y uso de las TIC en los hogares o el empleo del tiempo.

En el tercer bloque “Empleo y Salario” se realiza un repaso a la evolución del mercado laboral desde la perspectiva de género en los últimos años. Se estructura en cuatro partes: mercado laboral en La Rioja, empleo de las personas con discapacidad, afiliación a la seguridad social y salario bruto anual.

El cuarto bloque “Protección Social, Conciliación y Violencia de Género y Doméstica” se recogen se presentan datos sobre las prestaciones sociales a nivel regional y nacional, en concreto analizaremos las excedencias por cuidado familiar, las prestaciones de maternidad y las pensiones no contributivas de la Seguridad Social y las derivadas de la LISMI.

El bloque quinto “Investigación y Desarrollo” recoge indicadores y estudios realizados por el Instituto Riojano de Estadística de forma anual en relación a las actividades en I+D en La Rioja.

El bloque sexto “Educación y Universidad”, es uno de los más significativos en materia de igualdad de género. En él se exponen contenidos sobre los diferentes



niveles de formación alcanzados por la población riojana, así como datos sobre alumnos matriculados y recursos humanos en los diferentes niveles educativos, incluido el universitario. Por último, se ha incluido un breve apartado sobre el deporte escolar y universitario.

El bloque séptimo “Deporte” contiene información sobre la posición que ocupa el deporte en España y, también, en nuestra región. Los indicadores expuestos proceden del Anuario de Estadísticas Deportivas 2013.

El Bloque octavo “Salud” contiene información relativa a la esperanza de vida en La Rioja, sus defunciones y su percepción del estado de la salud.

El bloque noveno “Sector Agrario Riojano”, muy significativo en nuestra región donde la viticultura y la elaboración del vino ocupa un lugar prioritario en nuestra economía y por tanto en nuestra cultura.

Por último, el bloque décimo “Participación Política y Social” cierra este capítulo de estadísticas con información relativa a la composición del parlamento autonómico, gobierno regional y otros cargos de carácter político o social.



3.1. Población e Inmigración

El estudio de las variaciones demográficas constituye un instrumento de gran utilidad tanto para orientar las líneas de actuación de las políticas de gestión pública como para perfilar los objetivos y las estrategias que definen las distintas actividades que se inscriben en el ámbito privado.

A continuación se realiza un análisis de las principales variables demográficas en la sociedad riojana; en particular se estudia la estructura de la población, autóctona e inmigrante, y su evolución, así como procesos tan determinantes como la mortalidad y la natalidad.

3.1.1. Población en La Rioja.

Según el padrón a 1 de enero de 2013, La Rioja contaba con una población censada de 322.027 personas, 160.159 hombres (49,7%) y 161.868 mujeres (50,3%). Estas cifras han variado ligeramente respecto a las del año 2012, se ha producido una caída de la población en 1.582 personas (0,49%) que por sexo se traduce en 1.415 hombres y 167 mujeres.

La población riojana representa el 0,7% de la población total nacional, proporción idéntica a la del año 2012. Las comunidades que aportan un mayor número de habitantes al Estado son por orden: Andalucía (17,9%), Cataluña (16,0%), Madrid (13,8%) y la Comunidad Valenciana (10,9%). Cabe destacar que todas las comunidades autónomas tienen una mayor población de mujeres que de hombres, salvo las comunidades de Castilla la Mancha (49,67%), Murcia (49,72%) y las ciudades autónomas de Ceuta (48,81%) y Melilla (48,57%). En el caso de La Rioja, la población masculina ha sido superior a la femenina desde el año 2001 hasta el año 2012, es a partir de este periodo cuando las mujeres superan en número a los hombres.

La Rioja alcanzó 322.027 habitantes en 2013, el 0,7% de la población de España

También resulta interesante ver el reparto de la población según los grandes grupos de edad. La siguiente tabla refleja la proporción de habitantes en La Rioja y en España según cuatro intervalos de edad.

En 2013, casi 4 de cada 10 riojanos se encuentra en el grupo comprendido entre los 16 y los 44 años, conformando así el intervalo más numeroso. Le siguen en importancia numérica la franja de 45 a 64 años y la que agrupa la población mayor de 65 años, que supera a la nacional en más de un punto porcentual (1,25%).



Por último, el colectivo más joven, de entre 0 y 15 años supone el 15,7% del conjunto de habitantes, muy parecido a la proporción registrada en el territorio nacional, un 15,91%.

Estructura de la población por edades

	La Rioja			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
0-15 años	15,81%	16,29%	15,34%	15,94%	16,64%	15,26%
16-44 años	38,78%	40,09%	37,49%	40,18%	41,64%	38,77%
45-64 años	26,47%	27,00%	25,94%	26,19%	26,35%	26,04%
65 años y mas	18,94%	16,62%	21,24%	17,69%	15,37%	19,93%

FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE. (Datos definitivos a 1 de enero de 2013)

En 2013 la población riojana está más envejecida que la población nacional

Por sexos, hasta los 65 años, se registra un mayor número de hombres que de mujeres. A partir de esa edad se produce una feminización de la población.

La Proyección de Población a Corto Plazo para el período 2013-2023 advierte que la demografía riojana pivotará sobre tres ejes: la baja natalidad, el fuerte envejecimiento y la feminización.

Por un lado, las proyecciones indican un retroceso progresivo de la población de La Rioja, ya que el porcentaje de variación anual se retraerá entorno a un 0,8% cada año. Con ello, se prevé que en el período 2013-2023 la población residente disminuirá en 26.403 personas (un 8,3%), que por sexos se desglosa en 18.853 hombres y 7.459 mujeres. Y por otra parte, la hegemonía femenina continuará intensificándose, llegando a haber una diferencia entre sexos de más de 10.000 personas a partir de 2020.

Proyecciones de población según sexo. Años 2013- 2023.

Años	Total	Hombres	Mujeres
2013	319.006	158.745	160.260
2014	316.242	156.627	159.615
2015	313.513	154.570	158.943
2016	310.810	152.570	158.240
2017	308.131	150.621	157.510
2018	305.472	148.720	156.753
2019	302.837	146.865	155.972
2020	300.228	145.055	155.173
2021	297.650	143.290	154.360
2022	295.107	141.569	153.538
2023	292.603	139.892	152.711

FUENTE: Proyecciones de Población a Corto Plazo. INE. La población del ejercicio proyectivo a 1 de enero de 2013 es la obtenida en las Estimaciones de la Población Actual a dicha fecha.

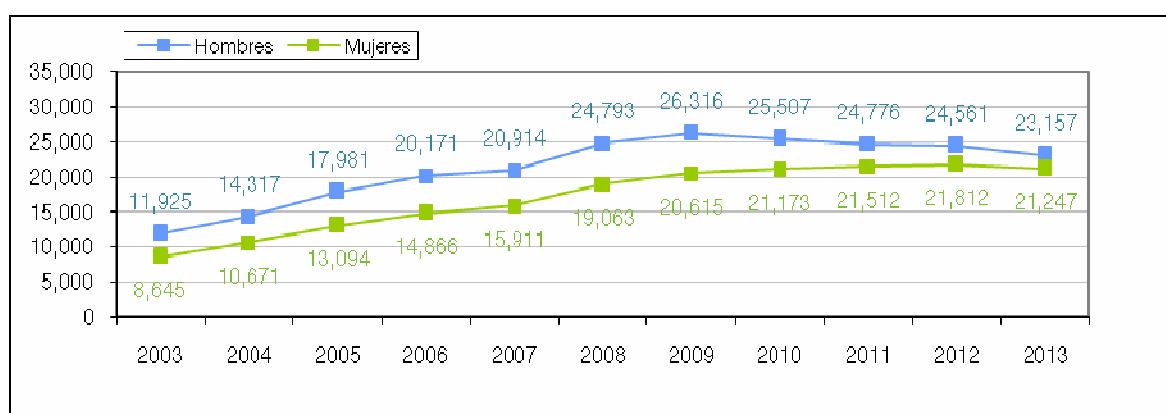


Se estima que en el año 2023, las mujeres superaran a los hombres en 12.812 personas, intensificándose la hegemonía femenina.

3.1.2. Población inmigrante.

Según los últimos datos del Padrón a 1 de enero de 2013, en La Rioja viven 44.404 extranjeros, un 52,2% son varones y un 47,8%, mujeres. Respecto a las cifras de los últimos cuatro años, se ha producido la mayor caída del número de extranjeros, un 4,82% respecto al año anterior, que por sexos se traduce en 1.404 hombres y 565 mujeres.

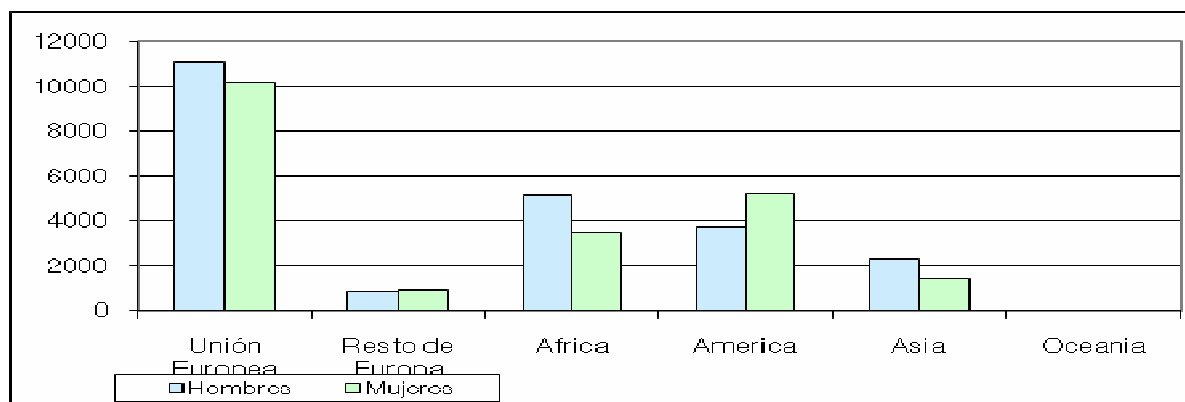
Evolución demográfica de los extranjeros por sexo. La Rioja 2003-2013



FUENTE: Estadística del Padrón Continuo. INE

Si atendemos a los continentes de origen, los inmigrantes que residen en nuestra Comunidad Autónoma proceden en su mayoría de Europa (52,1%), de ellos de países de la Unión Europea (47,9%); África (19,5%); América (20,5%); Asia (8,4%), mientras que sólo 7 personas, 4 mujeres y 3 hombres provienen de Oceanía.

Población extranjera según continente de procedencia.



FUENTE: Estadística de Padrón Continuo. INE



Respecto a la distribución por sexo de la población extranjera, se observan asimetrías destacadas. En La Rioja hay un mayor número de extranjeros varones, que mujeres. Pero si atendemos al continente de procedencia se observa que los hombres superan a las mujeres en todos salvo en el americano donde es mayor la representación femenina que alcanza el 58,2%. En el caso de extranjeros procedentes de Oceanía, apenas no hay diferencias significativas desde el punto de vista del sexo.

Predominio femenino en la colonia americana y en países europeos no pertenecientes a la Unión Europea

Población nacional y extranjera por grupos de edad y sexo. Año 2013.

	La Rioja			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	322.027	160.159	161.868	47.129.783	23.196.386	23.933.397
Espanoles	277.623	137.002	140.621	41.583.545	20.341.666	21.241.879
Extranjeros	41.603	23.157	21.247	5.546.238	2.854.720	2.691.518
% Extranjeros	12.9	14,4	13.1	11.7	12.3	11.2
0 a 15 años						
Total	50.919	26.093	24.826	7.510.869	3.859.597	3.651.272
Espanoles	41.603	21.242	20.361	6.647.611	3.414.570	3.233.041
Extranjeros	9.316	4.851	4.465	863.258	445.027	418.231
% Extranjeros	18.2	18.5	17.9	11.4	11.5	11.4
16 a 44 años						
Total	124.884	64.203	60.681	18.938.176	9.658.227	9.279.949
Espanoles	97.819	50.046	47.773	15.678.294	7.971.511	7.706.783
Extranjeros	27.065	14.157	12.908	3.259.882	1.686.716	1.573.166
% Extranjeros	21.6	22.0	21.2	17.2	17.4	16.9
45 a 64 años						
Total	85.237	43.249	41.988	12.344.877	6.113.237	6.231.640
Espanoles	77.943	39.371	38.572	11.283.430	5.570.155	5.713.275
Extranjeros	7.294	3.878	3.416	1.061.447	543.082	518.365
% Extranjeros	8.5	8.9	8.1	8.5	8.8	8.3
65 años y más						
Total	60.987	26.614	34.373	8.335.861	3.565.325	4.770.536
Espanoles	60.258	26.343	33.915	7.974.210	3.385.430	4.588.780
Extranjeros	729	271	458	361.651	179.895	181.756
% Extranjeros	1.1	1.0	1.3	4.3	5.0	3.8

FUENTE: Estadística de Padrón Continuo. INE



En primer lugar, nos detendremos en el grupo de población con mayor edad, donde la presencia de extranjeros es escasa en nuestra región, apenas representan un 1,1% del total de la población quedándose por debajo de la media española situada en el 4.3%. Esta disparidad muestra que otras comunidades autónomas son destino de extranjeros con edad de jubilación.

Por otro lado, el colectivo de residentes menores de 15 años, (cerca de 51.000 personas en La Rioja), los extranjeros representan un 18.9% del total, casi 7 puntos más que la media del país.

En definitiva, el colectivo extranjero en La Rioja es más joven que el de España, los motivos de ello parecen de carácter económico o laboral.

Por sexo, el número total de extranjeros varones supera al de mujeres. En todos los tramos de edad hay más hombres, salvo en el tramo de mayor edad (65 años y más) donde el número de mujeres supera al de hombres.

El grupo más equilibrado entre sexos es el grupo de edad de 0 y 15 años, pues ambos sexos se representan entorno al 18,5%.

3.1.3. Fenómenos demográficos.

En este apartado se aborda el movimiento natural de la población, partiendo de los datos de nacimientos, defunciones y matrimonios recogidos por el INE desde 2001 hasta 2011, último año disponible.

Según se desprende de la siguiente tabla, hasta el año 2002, La Rioja presentó un **crecimiento vegetativo** negativo, dado que el número de nacimientos no reemplazaban las defunciones en aquellos años. Sin embargo, desde el punto de vista de sexos, existe una diferencia apreciable, mientras el sexo masculino presenta un crecimiento negativo de 100, el femenino invierte su signo por primera vez, siendo igual a 42. El saldo vegetativo masculino fue negativo hasta 2004, cuyo crecimiento vegetativo se eleva a 115, no obstante 43 puntos por debajo de las mujeres.

En el año 2011, último para el que se dispone datos, la población de La Rioja experimentó un crecimiento vegetativo positivo de 287 personas. Por sexos, se registraron más nacimientos de hombres pero también es mayor el número de defunciones masculinas. En consecuencia, el crecimiento vegetativo femenino es mayor al masculino, alcanzando una diferencia de 29.

A pesar de que la diferencia entre nacimientos y defunciones es positiva, vemos que en ambos sexos hay una tendencia a la baja, ya que el crecimiento vegetativo es menor cada año.

**Evolución de los fenómenos demográficos. Años 2001-2011**

	Matrimonios	Nacimientos		Defunciones		Crecimiento Vegetativo	
		Varón	Mujer	Varón	Mujer	Varón	Mujer
2001	1.392	1.261	1.151	1.357	1.169	-96	-18
2002	1.380	1.318	1.258	1.418	1.216	-100	42
2003	1.466	1.453	1.417	1.464	1.264	-11	153
2004	1.477	1.475	1.464	1.360	1.306	115	158
2005	1.407	1.543	1.495	1.526	1.336	17	159
2006	1.373	1.587	1.483	1.446	1.207	141	276
2007	1.354	1.696	1.576	1.532	1.314	164	262
2008	1.332	1.783	1.692	1.509	1.351	274	341
2009	1.217	1.722	1.608	1.453	1.292	269	316
2010	1.135	1.764	1.610	1.457	1.398	307	212
2011	1.091	1.623	1.549	1.494	1.391	129	158

FUENTE: Movimiento Natural de la Población. INE. (*) Nacimientos por lugar de residencia de la madre

En 2011 el crecimiento vegetativo es positivo menor respecto al año anterior

Respecto a los indicadores de mortalidad nacional y regional, la Tasa Bruta de Mortalidad en el año 2012 se sitúa en 9,44 fallecidos por cada 1.000 habitantes, superior a la registrada para el conjunto nacional (8,58 fallecidos por cada 1.000 habitantes). Esta tasa se ha visto incrementada respecto a la del año anterior en torno a 0,38 puntos porcentuales en ambos casos.

La Tasa de Mortalidad Infantil en La Rioja es de 2,82 puntos porcentuales en 2012, se ha reducido 1,91 puntos respecto a la tasa anterior situándose por debajo de la tasa nacional (8,58%).

Por último, la Esperanza de Vida al Nacer toma para La Rioja el valor de 82,69 años. La media nacional se queda en 82,29 años, prácticamente igual que el año anterior. Por sexo, se mantiene una diferencia evidente en la incidencia de la mortalidad. La esperanza de vida al Nacer de las mujeres riojanas alcanza los 85,89 años, superando en 6,25 años a la de los hombres (79,64 años).

Las mujeres son una media de 6,25 años más longevas que los varones**Indicadores de mortalidad. Año 2012**

	La Rioja			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tasa Bruta de Mortalidad	9,44	10,07	8,82	8,58	8,88	8,29
Tasa de Mortalidad Infantil	2,82	3,07	2,57	3,06	3,27	2,85
Esperanza de Vida	82,69	79,64	85,89	82,29	79,38	85,13

FUENTE: Indicadores demográficos básicos. INE



Otros indicadores de interés son la Tasa Bruta de Natalidad, la Tasa Global de Fecundidad, el Indicador Coyuntural de Fecundidad así como la Edad Media a la Maternidad.

La Tasa Bruta de Natalidad se sitúa en La Rioja en 9,96 nacimientos por cada 1.000 habitantes, muy próxima a la tasa nacional (9,69).

Respecto a la Tasa Global de Fecundidad, que relaciona el total de nacidos por cada 1.000 féminas en edad fecunda (15 a 49 años), es de 43,0 nacimientos en La Rioja. Muy superior a la que se cifraba en 2001 de 35,20. Este incremento está claramente relacionado con que la Tasa Global de Fecundidad para madres extranjeras es de 59,71 en nuestra región, mientras que para las riojanas de nacionalidad española se sitúa en 39,06.

En cuanto a la Edad Media a la Maternidad, se eleva a los 31,76 años y presenta diferencias en función de la nacionalidad de la mujer; así, de media, las riojanas españolas tardan cuatro años más que las extranjeras en tener su primer hijo. A nivel nacional, en España la diferencia es algo más de 3 años.

El retraso en la maternidad está directamente relacionado con el número medio de hijos por mujer medido por el Indicador Coyuntural de Fecundidad. En 2012, éste es de 1,41, una cifra muy por debajo del 2,10 necesario para asegurar el reemplazo generacional. No obstante, a nivel nacional este indicador aun es más bajo, un 1,32.

Los datos correspondientes a 2012 pueden consultarse en la tabla adjunta, desglosados por nacionalidad de la madre.

Indicadores de natalidad. Año 2012

	La Rioja			España		
	Total	Española	Extranjera	Total	Española	Extranjera
Tasa Bruta de Natalidad	9,96	8,45	19,79	9,69	8,82	16,78
Tasa Global de Fecundidad	43,00	39,06	59,71	40,18	38,27	50,97
Indicador Coyuntural de Fecundidad	1,41	1,26	1,81	1,32	1,27	1,56
Edad Media de Maternidad	31,76	32,97	28,92	31,56	32,15	28,94

FUENTE: Instituto de Estadística de La Rioja

Tres de cada diez nacidos en 2011 eran hijos de madre extranjera.

Por último, respecto a la **nupcialidad**, el número de matrimonios en La Rioja asciende a 1.901 en 2011, 44 menos que un año atrás (-3,9%). Asimismo, los matrimonios de mismo sexo aumentaron un 144,4%, pasando de 9 en 2010 a 22 en 2011. De ellos, 14 son entre varones y 8 entre mujeres. En el territorio estatal, el total de matrimonios desciende un 4,2% mientras que los del mismo sexo experimentan un incremento del 10,9%.

**Nupcialidad. Año 2010-2012**

	La Rioja			España		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Total Matrimonios	1.135	1.091	1.133	170.440	163.338	168.556
De diferente sexo	1.126	1.069	1.111	167.247	159.798	165.101
De mismo sexo	9	22	22	3.193	3.540	3.455
Entre hombres	4	14	11	1.955	2.073	1.935
Entre mujeres	5	8	11	1.238	1.467	1.520
Tasa Bruta de Nupcialidad	3,5	3,5	3,54	3,6	3,4	3,56
Edad Media al Matrimonio	34,1	34,4	34,53	34,1	34,6	34,76
Hombres	35,5	35,8	36,04	35,3	35,9	36,31
Mujeres	32,8	33,1	33,13	32,9	33,4	33,30

FUENTE: Movimiento Natural de la Población. INE

En cuanto a la edad media al matrimonio, en La Rioja está en 34,4 años, ligeramente por debajo de la media española que es de 34,6 años. Los datos muestran diferencias significativas por sexo. Mientras las mujeres se casan en La Rioja de media a los 33,1 años, los hombres lo hacen con 36 años. Respecto a 2010, la edad media al matrimonio se incrementa en unos meses.



3.2. Hogar, Vivienda, Empleo del Tiempo y Uso de las TIC

Un apartado importante a la hora de reflejar la situación de las mujeres en la sociedad riojana es correspondiente al papel que desempeñan en el hogar y en la familia.

3.2.1. Composición de los hogares

Según la Encuesta de Presupuestos Familiares, en el año 2011, en La Rioja el hombre es sustentador principal en el 76% de los hogares riojanos y la mujer en el 24%. Estos datos difieren mucho en función de los tipos de hogar. De forma que la mujer es dominante en hogares con un solo adulto de 65 años o más (68.9%), en hogares de un solo adulto con menores de 16 años (85,6%) y en los hogares con padre o madre con al menos un hijo o más de 16 años (65%). En el resto de casos, predomina la figura masculina.

Hogares según tipo y sexo del sustentador principal. Año 2011

	La Rioja		España	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Total Hogares	92.648	29.425	12.133.674	5.208.473
Hogar de un solo adulto				
Una persona de 65 o más años	3.617	8.024	378.866	1.186.236
Una persona de edad entre 30 y 64 años	8.436	3.406	912.542	630.824
Una persona menor de 30 años	842	609	138.708	96.851
Un adulto con niños menores de 16 años	195	1.160	22.745	208.541
Pareja sin hijos				
Pareja sin hijos y al menos un miembro con 65 o más años	13.732	485	1.662.237	109.917
Pareja sin hijos y menores ambos de 65 años	13.712	3.242	1.729.421	507.986
Pareja con hijos menores de 16 años				
Pareja con un hijo menor de 16 años	12.962	1.529	1.442.035	329.571
Pareja con dos hijos menores de 16 años	8.187	957	1.160.034	199.815
Pareja con tres o más hijos menores de 16 años	748	264	185.575	29.323
Otras familias nucleares				
Padre o madre con al menos un hijo o más de 16 años	2.512	4.607	279.825	854.709
Pareja con al menos un hijo de 16 o más años.	23.299	1.891	3.141.710	424.695
Otros Hogares	4.405	3.251	1.079.975	630.005

FUENTE: Instituto de Estadística de La Rioja.

La mujer es sustentador principal casi de uno de cada cuatro hogares riojanos



Según la **Encuesta de Condiciones de Vida**, realizada por el INE, el ingreso neto medio anual de los hogares riojanos en el año 2011, alcanzó los 23.379 euros (sin alquiler imputado), lo que supone un aumento del 4,1% respecto al año anterior. A nivel nacional la renta media española por hogar es de 23.979 euros, respecto al año anterior ha habido una disminución del 0,8%.

Por su parte, el ingreso por persona en La Rioja asciende a 9.843 euros al año, cifra superior a la media de España, que se sitúa 9.326 euros. Ambas rentas presentan una variación interanual de 7,4% y 0,2%, respectivamente.

3.2.2. Vivienda

Según los datos definitivos para 2012, el 81.5% de los hogares riojanos tienen la vivienda en propiedad, porcentaje superior a la media en España (79.2%); un 14.9% vive en alquiler a precio de mercado, mientras que un 0,4 vive en alquiler a un precio inferior al de mercado y por último un 3,1% tiene su vivienda en cesión gratuita.

Hogares por régimen de tenencia de la vivienda

Unidad: Porcentajes.

	La Rioja	España
Propiedad	81.5	79.2
Alquiler a precio de mercado	14.9	12.0
Alquiler inferior a precio de mercado	0.4	2.5
Cesión gratuita	3.1	6.3

FUENTE: Encuesta de Condiciones de Vida (Datos calculados utilizando la población del Censo 2011). INE.

3.2.3. Empleo del tiempo

Otra encuesta interesante a la hora de analizar las diferencias entre hombres y mujeres riojanos es la Encuesta de Empleo del Tiempo, publicada recientemente por el INE.

Según los datos mostrados por esta encuesta, podemos observar que hay diferencias importantes en el empleo del tiempo por parte de los hombres y las mujeres.

Así mientras que el 91,9% de las encuestadas declara haber dedicado tiempo al hogar y la familia, sólo lo dicen el 74,7% de los hombres.

El trabajo voluntario y las reuniones es otra de las actividades en las que predominan las mujeres. Por el contrario hay una clara ventaja a favor de los hombres en la participación en deportes y actividades al aire libre, actividad que dicen realizar el 42,7% de los hombres frente a un 36,9% de las mujeres.



Las aficiones e informática también es una actividad que los hombres dicen desarrollar en el 35,6% de los casos frente a un 23,9% de las mujeres.

También hay actividades donde no hay diferencia de género apenas, como en los cuidados personales, estudios, vida social y diversión, medios de comunicación o trayectos.

Personas que realizan la actividad principal a lo largo del día

Unidad: Porcentaje

Actividad	Hombre	Mujer	Ambos
Cuidados Personales	100	100	100
Trabajo remunerado	38,7	28,2	33,3
Estudios	12,5	12,7	12,6
Hogar y familia	74,7	91,9	83,4
Trabajo voluntario y reuniones	9,4	14,8	12,1
Vida social y diversión	56,0	59,3	57,7
Deportes y actividades al aire libre	42,7	36,9	39,8
Aficiones e informática	35,6	23,9	29,7
Medios de comunicación	88,0	88,7	88,3
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	86,8	81,6	84,2

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

Si además, tenemos en cuenta la duración media que dedica a cada actividad principal los hombres y las mujeres, los resultados de la encuesta ponen de manifiesto que no solo hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que realizan actividades destinadas al “hogar y la familia” sino que las mujeres dedican más tiempo de media que los hombres a esta actividad, en concreto una media de 2 horas más. Sin embargo, el hombre dedica más tiempo que la mujer en otras actividades como el trabajo remunerado y aquellas relacionadas con el ocio (deporte, medios de comunicación, aficiones e informática). Véase el siguiente cuadro.

Duración media diaria en horas dedicada a la actividad según actividades principales y sexo

Actividad	Hombre	Mujer
Cuidados Personales	11	11
Trabajo remunerado	7	6
Estudios	4	4
Hogar y familia	2	4
Trabajo voluntario y reuniones	-1	1
Vida social y diversión	2	1
Deportes y actividades al aire libre	2	1



Aficiones e informática	2	1
Medios de comunicación	3	2
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	1	1

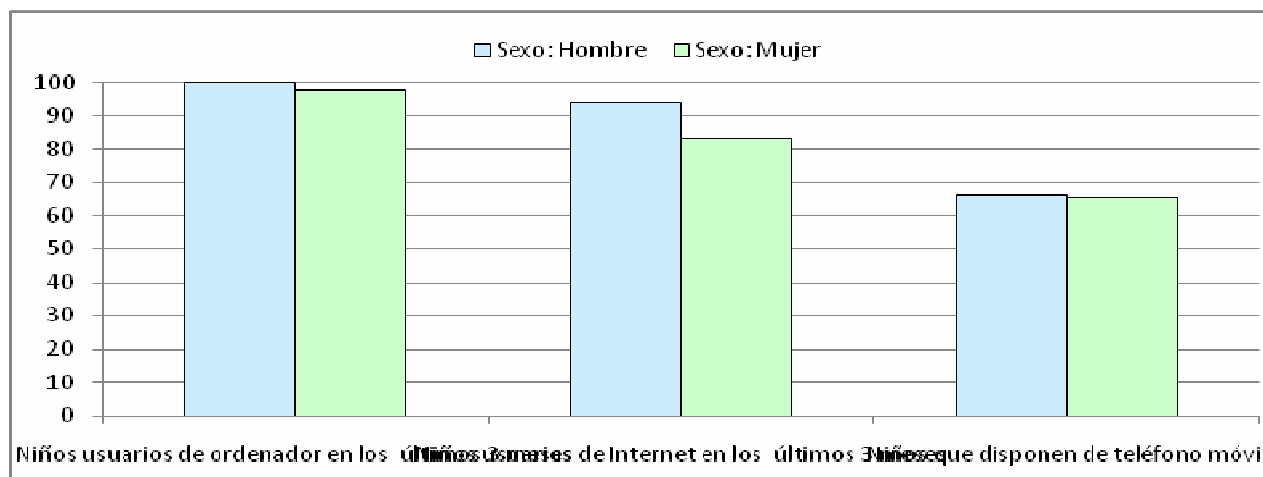
FUENTE: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010.INE

El hombre dedica al hogar y la familia la mitad del tiempo que la mujer

3.2.4. Equipamiento y uso de las tecnologías de Información y comunicación en los hogares

La Encuesta de Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares nos permite concluir datos sobre el uso de las nuevas tecnologías de la información en los hogares riojanos.

Porcentaje de niños y niñas por tipo de uso de TIC en La Rioja. Año 2013



FUENTE: Encuesta sobre equipamiento y uso de TIC en los Hogares. INE

Según estos datos, el uso de estas tecnologías por la población en general es muy elevado pero centrándonos en la población infantil (de 10 a 15 años) los datos referentes a 2013 dicen que el 100% de los niños y el 97,5% de las niñas reconocen haber usado el ordenador en los últimos tres meses, de forma que se han incrementado estos porcentajes respecto al año anterior, en 10 puntos porcentuales en los chicos y en 4 puntos porcentuales en las chicas.

En relación al uso de Internet, el 94,1% de los niños y el 83% de las niñas declaran haber usado internet en los tres últimos meses.

Por último, y en cuanto a disponer de teléfono móvil, el 66,3% de los niños y el 65,3% de las niñas dicen tenerlo. Se ha producido una disminución en el porcentaje de los chicos con teléfono móvil que en 2012 ascendía al 71,7%. En el caso de las chicas, en 2013 se ha incrementado en un 1,2 puntos porcentuales.



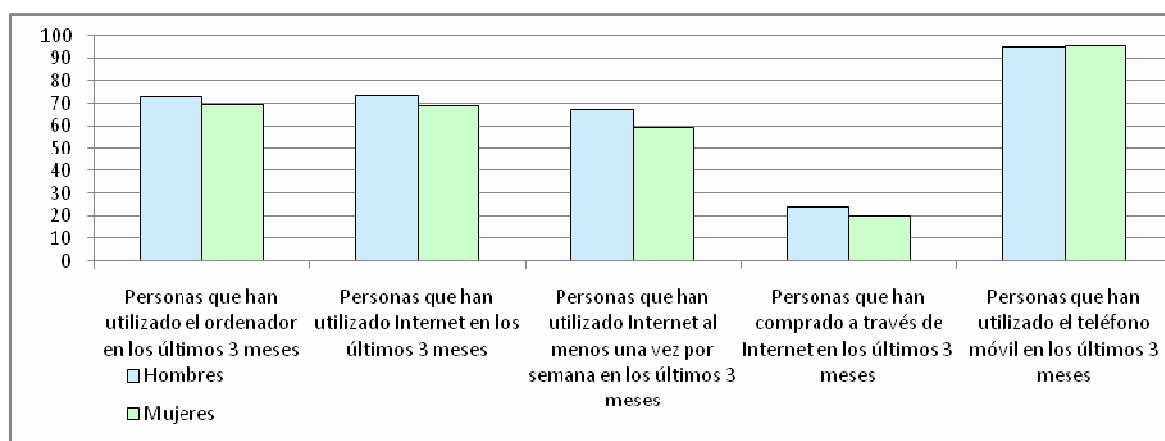
Seis de cada diez menores de 15 años dispone de teléfono móvil y casi la totalidad de los menores utiliza el ordenador y hace uso de internet.

En el siguiente gráfico se muestra el porcentaje de uso de las TIC en nuestra comunidad por la población mayor de 16 años.

La encuesta pone de manifiesto que no hay muchas diferencias en el uso de las TIC entre hombres y mujeres de edad comprendida entre 16 y 74 años. En todas las variables analizadas el porcentaje de hombres es superior al de mujeres salvo en la variable relativa al uso del teléfono móvil en los últimos tres meses.

Personas que han utilizado en los últimos tres meses diferentes TIC en La Rioja. Año 2013

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Encuesta sobre equipamiento y uso de TIC en los Hogares. Datos año 2013. INE

Casi la totalidad de la población masculina y femenina utilizan el teléfono móvil; además cada vez es mayor la población de ambos sexos que utiliza el ordenador e internet. No obstante, el nivel de población de ambos sexos que compran a través de internet es aun pequeño pero ha crecido respecto a los datos de la encuesta de 2012, un 3,5% más de hombres y un 3,2% más de mujeres han comprado a través de internet en los últimos tres meses.

El porcentaje de hombres que han comprado en internet durante los últimos tres meses supera al porcentaje de mujeres en cuatro puntos porcentuales

Para terminar, resulta interesante estudiar el uso de TIC en función de la situación laboral de la persona.

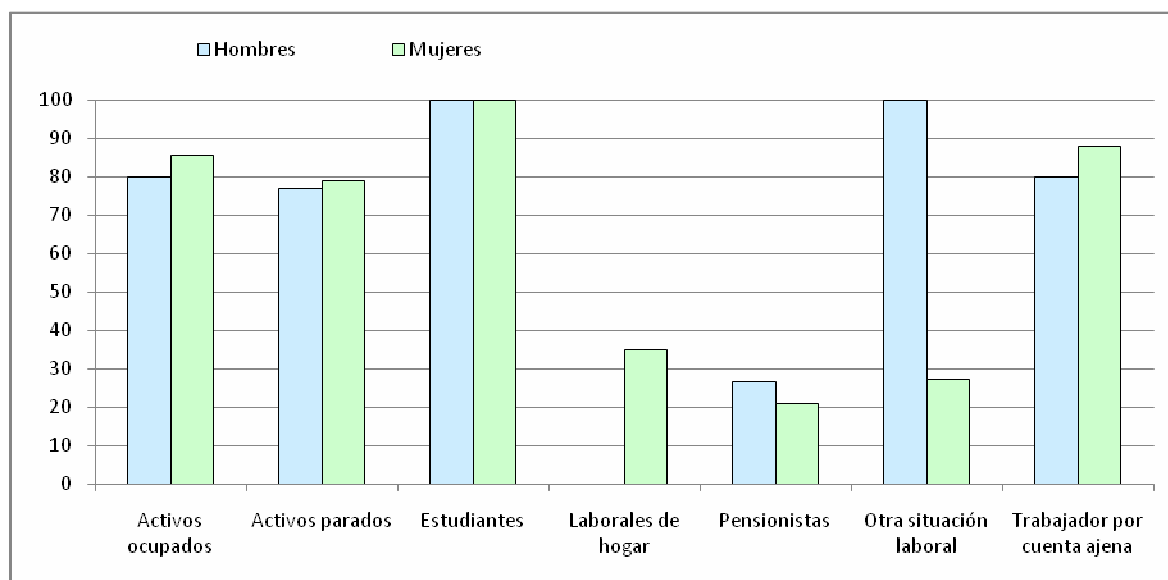
La totalidad de la población estudiante, sea hombre o mujer, ha utilizado el ordenador en los tres últimos meses. Respecto a la población activa, sea ocupada o parada, un alto porcentaje de población utiliza el ordenador, y por sexo las diferencias no son muy significativas.



Entre los pensionistas, el uso del ordenador es aún bajo, y desde el punto de vista del género existe una ligera diferencia a favor del hombre, según los datos reflejados en el gráfico un 26,4% hombres frente a un 21% de mujeres utiliza el ordenador.

Personas que han utilizado el ordenador en los últimos tres meses según su situación laboral en La Rioja. Año 2013

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Encuesta sobre equipamiento y uso de TIC en los Hogares. Datos año 2013. INE

Uno de cada cuatro pensionistas utiliza el ordenador

Cabe destacar que en la categoría “Otra situación laboral” el 100% de los hombres encuestados utilizan el ordenador frente a un 27,3% de mujeres, marcando una diferencia importante.

Por último, en la categoría “Trabajadores por cuenta ajena” las diferencias por sexo alcanzan los diez puntos porcentuales entre hombres y mujeres, a favor de las mujeres, un 88% frente a un 79,9%.



3.3. Empleo y Salario

3.3.1. Situación de la población riojana en el mercado laboral

La Encuesta de Población Activa es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Su finalidad es conocer la relación de las personas en edad de trabajar con el empleo (activas) así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos). Las personas activas son aquellas que se encuentran trabajando (población ocupada) o las que sin trabajar, desean hacerlo (población parada). Por contra, las personas inactivas, son aquellas que no trabajan y no buscan empleo, aun pudiendo trabajar, y aquellas que no trabajan y no están disponibles para ello.

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2014, las mujeres representan el 51% de la población en edad de trabajar en La Rioja. De ellas, pertenecen a la población activa un 54,2% y se encuentran en el paro un 12,3%. Por otro lado, el sexo masculino tiene una representación del 66% en la población activa y un 17% entre la población parada masculina.

Evolución de la población activa, ocupada y parada, y población inactiva. La Rioja 1T/2014

Unidades: Miles de personas

	Población 16 años y mas	Población. Activa	Población. Ocupada	Población. Parada	Población Parada*	Población Inactiva
La Rioja 1T/2014						
Varones	127,8	84,4	70,1	14,3	0,6	43,4
Mujeres	131,9	71,5	55,3	16,3	1,6	60,3
Total	259,7	155,9	125,4	30,5	2,3	103,7
La Rioja 1T/2013						
Varones	130,8	83,8	68,2	14,1	0,4	110,5
Mujeres	133,4	69,9	55,8	15,5	1,2	47,0
Total	264,2	153,7	124,1	29,6	1,6	63,5

(*)Que buscan su primer empleo.

FUENTE: Encuesta de Población Activa del 3T/2013. Instituto Nacional de Estadística.

Si comparamos estos datos con los del primer trimestre de 2013, podemos observar que la población riojana en edad de trabajar ha descendido en 4.500 personas, que por sexo son 3.000 hombres y 1.500 mujeres. Desde el primer trimestre de 2011 se produce un decrecimiento ininterrumpido de la población mayor de 16 años en 7.700 personas.

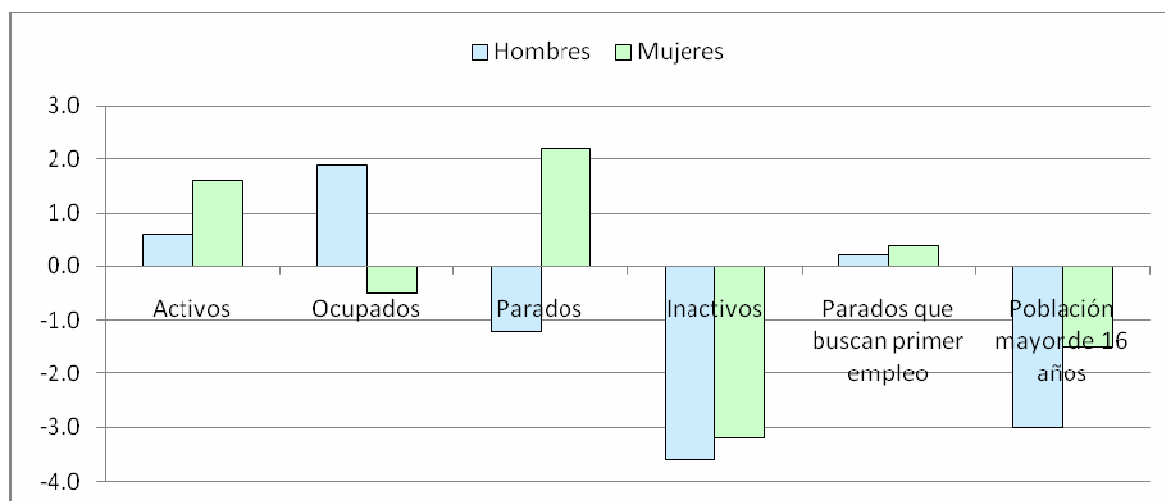


Desde el máximo registrado en La Rioja en el primer trimestre de 2011(267.500 personas) la población en edad de trabajar ha decrecido ininterrumpidamente hasta las 259.700 personas del primer trimestre de 2014

La población activa ha aumentado respecto al periodo anterior en 2.200 personas, 1.600 de ellas son mujeres, sin embargo se ha reducido el número de mujeres ocupadas y correlativamente ha aumentado el número de mujeres paradas. Por contra, el sexo masculino ha visto un aumento de la población ocupada y una reducción de hombres en el paro.

En cuanto a la población inactiva se ha visto reducida de forma importante, en 6.800 personas, con caídas muy similares en ambos sexos, 3.600 hombres y 3.200 mujeres.

Variación absoluta de la población riojana mayor de 16 años, según su situación en el mercado laboral. La Rioja 1T/2014 y 1T/2013



FUENTE: Elaboración propia a partir de la Encuesta de población activa 1T/2013 y 1T/2014 INE.

3.3.2. Evolución interanual de la tasa de actividad, empleo y paro en La Rioja.

La tasa de actividad, de empleo y de paro son indicadores de la situación actual del mercado de trabajo. Estas variables son el resultado del cociente entre la población activa, ocupada y parada, respectivamente, y la población en edad de trabajar.

En el primer trimestre del año 2014 y del anterior, el aumento de la población activa y correlativamente el descenso de la población en edad de trabajar ha dado como resultado una subida intensa de la tasa de actividad, unos 1,88 puntos porcentuales.

Por sexo esta tasa ha evolucionado de forma positiva, aumentando en 1,96 puntos en los hombres y unos 1,87 puntos en las mujeres, a consecuencia de un aumento en la población activa y un descenso en la población con edad de trabajar.

**Variación en Tasas de Actividad, Paro y Empleo de la población riojana mayor de 16 años La Rioja 1T/2014 y 1T/2013.**

	Tasa Actividad	Tasa Paro	Tasa Empleo
La Rioja 1T/2014			
Varones	66,02	16,91	54,85
Mujeres	54,26	22,73	41,93
Total	60,05	19,58	48,29
La Rioja 1T/2013			
Varones	64,06	18,55	52,18
Mujeres	52,39	20,12	41,85
Total	58,17	19,26	46,96

FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE

Respecto a la tasa de paro, en el periodo comparado, sufre una subida en más de tres décimas, a consecuencia del aumento del número de parados y un descenso de la población en edad de trabajar. Sin embargo por sexos la tasa de paro se ha comportado de forma diferente, mientras que la tasa de paro de los hombres se ha reducido en 1,64 puntos porcentuales, la tasa femenina ha aumentado unos 2,61 puntos.

Por último, la tasa de empleo que nos permite indicar el porcentaje de trabajadores que tienen efectivamente un empleo, ha aumentado en el último año en La Rioja pasando de una tasa de 46,96 en el primer trimestre de 2013 a 48,29 en el mismo periodo de 2014. Por sexos, esta tasa ha crecido en ambos sexos pero de forma diferente, mientras que se ha producido una subida importante en el sexo masculino, unos 2,67 puntos porcentuales, en el sexo femenino apenas ha aumentado una décima.

En el primer trimestre de 2014, las tasas de actividad y empleo han experimentado una ligera subida respecto al mismo periodo del año anterior

3.3.3. Población inactiva en el mercado laboral riojano

La población inactiva la componen, por un lado, aquellas personas que no trabajan y, que estando disponibles, no buscan empleo, y por otro lado, aquellas que no trabajan ni están disponibles para hacerlo.

La Encuesta de Población Activa nos permite conocer el número de personas inactivas y las razones de esta inactividad. Según los datos del primer trimestre de 2014, en nuestra Comunidad en términos globales, el número de personas inactivas se ha reducido respecto al mismo periodo del año anterior en 6.800 personas, que desglosado por sexo son 3.600 hombres y 3.200 mujeres. A continuación, un pequeño estudio de esta población en nuestra región.

**Población inactiva según tipo de inactividad en La Rioja 1T/2014 y 1T/2013**

	Estudiante	Jubilación	Labores del hogar	Incapacitado permanente	Percibe otra pensión(*)	Otras situaciones	Total
1T/2014							
Varones	7,4	27,9	2,1	2,8	1,1	2,1	43,4
Mujeres	7,4	15,0	24,2	3,4	9,7	0,7	60,4
Brecha	0	12,9	-22,10	-0,6	-8,6	1,4	-17,0
1T/2013							
Varones	8,8	29,6	2,3	3,2	0,4	2,6	46,9
Mujeres	9,0	13,6	25,9	3,9	10,7	0,4	63,5
Brecha	-0,2	16,0	-23,6	0,7	-10,3	2,2	-16,6

FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE. (*) Percibe una pensión distinta a la de jubilación (**) Incluye a inactivos que no mencionan ninguna situación de inactividad y declaran buscar trabajo

De acuerdo con los datos expuestos, la principal razón de los hombres para estar inactivos es la percepción de una pensión de jubilación, el 64,2% del total de hombres inactivos. Mientras que en el caso de las mujeres, el principal motivo alegado es la dedicación a tareas del hogar, 40,0% del total de mujeres inactivas.

La mayor brecha de género se produce en la población inactiva por dedicarse a labores del hogar y por jubilación, en el primer supuesto el 92% de la población inactiva dedicada a labores del hogar son mujeres y ,en el segundo caso, el 65% de las personas inactivas por jubilación son hombres.

Analizando la evolución interanual de la población inactiva según el tipo de inactividad sobre el primer trimestre del año 2014 y 2013, se observa un decrecimiento de la población inactiva en ambos sexos.

Durante el último año, la brecha de género se ha reducido pero no de forma significativa en todos los supuestos de inactividad.

De cada diez personas inactivas seis son mujeres y cuatro hombres**3.3.4. Población ocupada según el tipo de jornada, ocupación y situación profesional en La Rioja. Año 1T/2014**

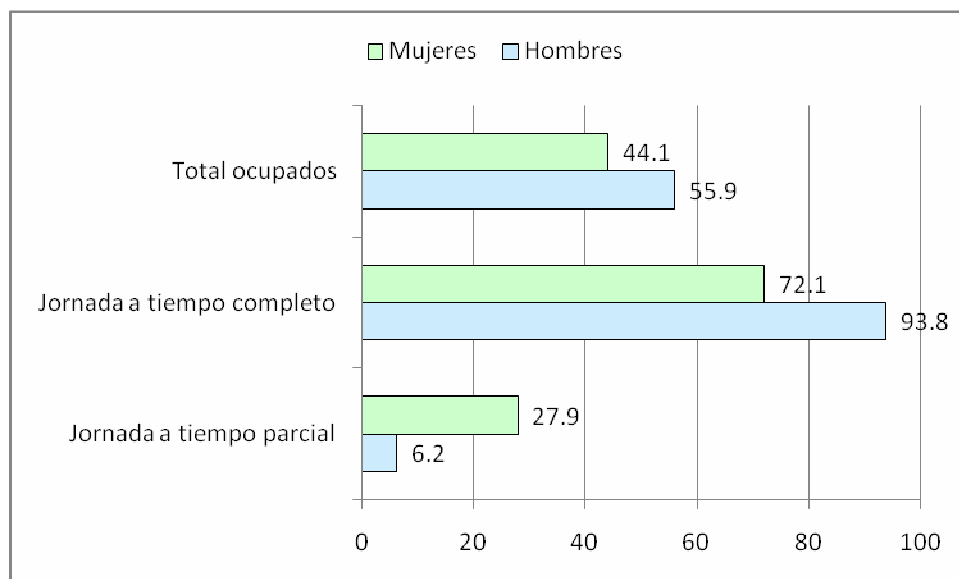
La jornada laboral puede ser completa (la ordinaria laboral de la empresa) o parcial (la inferior a la habitual de la empresa).

Cabe destacar, el alto porcentaje de mujeres que trabajan a jornada parcial, un 27,9% de las mujeres ocupadas en La Rioja frente a un 6,2% de hombres ocupados trabajan a jornada parcial.

Población ocupada en función de la jornada laboral y sexo en La Rioja. 1T/2014



Unidades: Porcentaje. Dato trimestral



FUENTE: Encuesta de Población Activa. 1T/2014. INE.

Los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a jornada parcial, según datos de encuesta a nivel nacional, son los siguientes: no poder encontrar trabajo a tiempo completo, el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores y otros motivos no especificados. Sin embargo, entre los hombres, los principales motivos son los siguientes: no poder encontrar un trabajo a jornada completa, otros motivos no especificados y por motivos de enseñanza o formación.

La brecha de género entre la población ocupada a jornada parcial supera los 21 puntos porcentuales.

En nuestro mercado laboral han existido determinadas profesiones que generalmente presentan un protagonismo de hombres o mujeres, motivado en ocasiones por el tipo de trabajo desempeñado o por la falta de igualdad de oportunidades de acceso al empleo para las mujeres.

Entre los trabajadores dedicados a la construcción, operadores de máquinas y montadores se contabilicen apenas mujeres, mientras que en ocupaciones de carácter contable o administrativo y en servicios de restauración, protección y vendedores, predomina el sexo femenino sobre el masculino de forma destacada.

Cabe destacar la escasa presencia de la mujer en los puestos de dirección, la proporción de mujeres es muy inferior a la de hombres, solo el 27,2% de los puestos de dirección corresponden a mujeres, una cifra que está por debajo de la media nacional donde el 31,4% de los puestos de responsabilidad los ocupan ellas. Es significativa esta diferencia de sexo, en cuanto que en la ocupación de los puestos de dirección debe primar siempre la preparación intelectual por ser éstos



puestos de alta cualificación, no debiéndose por tanto registrarse esta importante brecha de género.

Por otro lado, es positiva la alta presencia de la mujer en ocupaciones científicas e intelectuales, ya que casi seis de cada diez personas empleadas son mujeres.

Respecto a los datos del mismo periodo en 2013, las variaciones sobre el sexo femenino no son significativas.

Población ocupada en función de su ocupación y sexo en La Rioja. 1T72014

Unidades: Porcentaje y miles de personas. Dato trimestral

	Varones	Mujeres	Mujer %	Variación (*)
1. Directores y gerentes	5,6	2,1	27,2	0,62
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,3	10,7	56,3	-0,08
3. Técnicos; profesionales de apoyo	8,2	4,7	36,4	0,02
4. Empleados contables, administrativos u otro personal de oficina	3,0	7,0	70,0	-0,14
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	8,5	16,8	66,4	0,04
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, pesquero, forestal y ganadero	5,5	0,8	12,6	-0,27
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	16,9	2,6	15,3	0,00
8. Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	8,8	2,2	19,8	-0,19
9. Ocupaciones elementales	5,0	8,2	62,1	0,06
10. Ocupaciones militares	0,3	-	-	-
Total	70,1	55,3	44,0	-0,01

NOTA (*): Variación en el número de mujeres respecto a los datos del 1T/2014

FUENTE: Encuesta de Población Activa. Trimestre 1/2014.INE.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa, solo un 20% del total de la población ocupada son trabajadores por cuenta propia, frente a un 80% de personas asalariadas. Por sexo, cabe destacar que más del 85% de las mujeres ocupadas son asalariadas, casi diez puntos porcentuales más que los hombres. Esta diferencia se traslada a la categoría de trabajadores por cuenta ajena donde predomina el sexo masculino cuya representación alcanza el 69,3%.

Respecto al número de personas empleadoras, en La Rioja se contabilizan durante el primer trimestre de 2014 unos 8.200 empleadores, unos 3.000 menos que en 2008, año inicio de la crisis económica financiera y 600 menos que en 2011. Por sexo, en la actualidad, un 23,1% de los empleadores son mujeres.

Destaca la presencia femenina en la categoría de asalariados del sector público, por cada diez empleados del sector público casi seis son mujeres. No obstante, su presencia en el sector privado es mucho menor, del total de ocupados en el sector privado solo un 45,1% son mujeres.

**Población ocupada en función de su situación profesional y sexo en La Rioja. 1T/2014**

Unidades: Porcentaje y miles de personas. Datos trimestrales

	Total	Varones	Mujeres	Mujer %
Trabajador por cuenta propia (Total)	24,5	17,0	7,5	30,6
Empleador		6,4	1,9	23,1
Empleador sin asalariados o trabajador independiente		10,1	5,1	33,5
Miembro de cooperativa		0,2	-	-
Ayuda familiar		0,4	0,5	62,5
Asalariados (Total)		53,0	47,7	47,3
Asalariados del sector público		8,7	11,4	56,7
Asalariados del sector privado		44,2	36,4	45,1
Otra situación profesional		0,1	0,1	50,0
Total		70,1	55,3	44,0

FUENTE: Encuesta de Población Activa. Año 2012.INE.

El 30% de los empleadores en La Rioja son mujeres.

Atendiendo al sector económico, el sector servicios tiene un peso importante en el sistema productivo riojano. Casi dos terceras partes de la población ocupada trabajan en este sector.

Cabe destacar la presencia femenina que está representada en un 57,9%. Es importante tener en cuenta que dentro de este sector se encuentra subsectores tradicionalmente femeninos como las actividades del hogar o actividades en el sector público.

El resto de sectores económicos (Agricultura, Industria y Construcción) que concentran el 38,6% de los empleos en la región, se caracterizan por su masculinización. El caso más extremo se da en el sector de la construcción, donde trabajan poco más de cinco mujeres por cada 100 hombres.

Población ocupada en función del sector económico en La Rioja. 1T/2014

Unidades: Porcentaje y miles de personas. Datos trimestrales

	Hombres	Mujeres	Total	Mujer %
Agricultura	6,6	1,5	8,1	18,5
Industria	23,7	8,8	32,5	27,0
Construcción	6,0	0,6	6,6	10,0
Servicios	33,8	44,4	78,2	56,7

FUENTE: Encuesta de Población Activa. 1T/2014.INE.

3.3.5. Empleo de las personas con discapacidad en La Rioja



Según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad (BEPD), 9.900 personas de edades comprendidas entre los 16 años y 64 años y residentes en hogares riojanos tiene certificado de discapacidad en 2012. Esta cifra representa un 4,9% de la población riojana y un incremento del 20,7% respecto a la cifra registrada en 2011.

Las personas con discapacidad representan un 2,7% de la población activa en La Rioja y un 2,3% a nivel nacional. En nuestra región este dato se ha incrementado respecto a 2011 en seis décimas y tres décimas en España.

Respecto a la población inactiva, La Rioja ocupa el puesto séptimo entre las comunidades con menor porcentaje de personas con discapacidad entre el colectivo de inactivos, por debajo de la media española situada en el 12%.

Respecto a la tasa de actividad del colectivo de personas con discapacidad en nuestra región, se sitúa en el 41,2% en el año 2012, un 1,3% superior a la tasa de actividad de 2011.

Durante 2012, residía en el 9,7% de los hogares de La Rioja alguna persona con discapacidad con edades comprendidas entre 16 y 64 años. Este porcentaje es similar al que se registró en el conjunto de España (9.5%).

De las 9.900 personas con certificado de discapacidad en La Rioja en 2012, el 57.6% eran hombres y el 41,4% restante mujeres.

3.3.6. Afiliación a la Seguridad Social según régimen en La Rioja.

Según los datos de afiliación a la seguridad social, a último día del mes de diciembre de 2013, el número de afiliados en La Rioja es de 112.129 personas, y representan un 0,69% del total de personas afiliadas en España.

Afiliación a la seguridad social en La Rioja por sexo y regímenes. Diciembre 2013 y 2012.

	2013		2012	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	112.129		114.572	
Total por sexo	59.741	52.388	61.765	52.807
Régimen general	40.593	39.928	42.258	40.537
R.E. Agrario	2.026	859	2.251	868
R.E. Hogar	96	2.906	107	2.885
Autónomos	17.026	8.695	17.150	8.517

FUENTE: Empleo y Seguridad Social. Nota (*): datos a último día de mes.

El número de afiliados se ha reducido en 2.443 personas respecto al año anterior, 2.024 hombres y 419 mujeres. Se ha reducido el número de afiliados en todos los regímenes salvo en el de Empleados de Hogar y Autónomos.



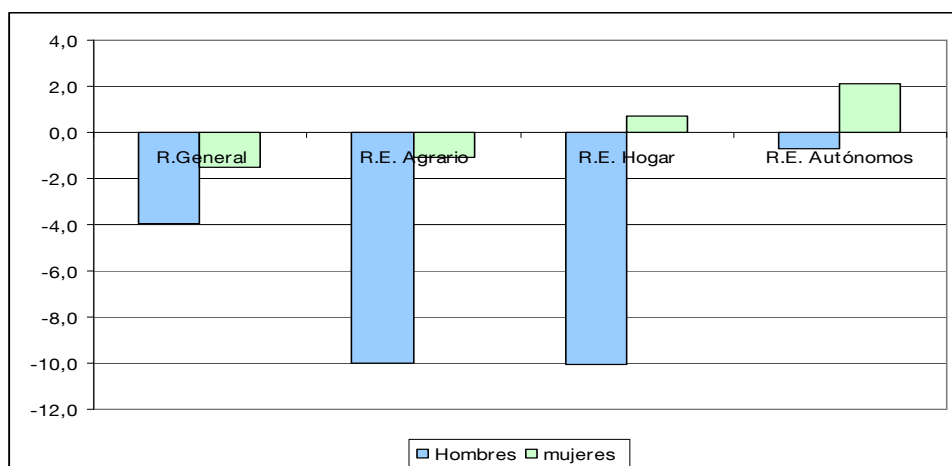
Por sexo, no existen muchas diferencias en el régimen general, ambos sexos están representados de forma equilibrada.

No obstante, se producen diferencias importantes en el resto de regímenes, puesto que en el de Empleados de Hogar, existe una sobrerrepresentación femenina (96,8%), mientras que en el régimen especial Agrario o en el de Autónomos predomina la afiliación masculina, con una presencia del 70,26% y el 66,19% respectivamente.

De cada diez autónomos, casi siete son hombres y de cada diez trabajadores de hogar, más de nueve son mujeres.

En el periodo analizado, destaca el crecimiento de la afiliación femenina en el Régimen de Autónomos y de Empleados de Hogar. Mientras que la afiliación masculina ha caído en todos los regímenes, y de forma importante en los regímenes especiales Agrario y Empleadores de Hogar.

Evolución porcentual del número de afiliaciones a la Seguridad Social en La Rioja. Diciembre 2013 y 2012



FUENTE: Empleo y Seguridad Social.

3.3.7. Salario Bruto Anual.

Cada año el INE publica la Encuesta Anual de Estructura Salarial y con periodicidad cuatrienal se realiza en todos los Estados Miembros de la Unión Europea una encuesta armonizada de estructura y distribución de salarios, la última se ha realizado en 2010.

A partir de 2004 y para los años en los que no se realiza encuesta cuatrienal, la Encuesta Anual de Estructura Salarial obtiene estimaciones de la ganancia bruta anual de los trabajadores en función del tipo de jornada sexo o actividad económica.



La ganancia media anual por trabajador en España fue de 22.726,44 euros en 2012, un 0,8% inferior a la del año anterior.

La ganancia media en La Rioja en 2012 representa un 89% de la ganancia media en España.

Por comunidades autónomas, los salarios más elevados en el año 2012 corresponden al País Vasco, Madrid y Cataluña que junto con Navarra, presentaron una ganancia media anual superior a la media nacional. El resto de comunidades tuvo un salario inferior a la media nacional. Canarias, Galicia y Extremadura presentaron los más bajos.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres varía por comunidades. La distinta estructura del empleo y la ocupación en cada una de ellas es el factor fundamental que explica su variabilidad.

Pese a ello, en 2012 el salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades autónomas. Illes Balears presentó la menor desviación entre salarios de hombres y mujeres, seguida por Canarias y Extremadura. Por el contrario, la mayor divergencia la tuvo Aragón, seguida de Navarra y Cantabria.

Atendiendo a la tasa de crecimiento anual de la ganancia, Madrid y país Vasco fueron las únicas comunidades con tasas de variación positivas. En el resto de comunidades disminuyó, destacando Cantabria, La Rioja y Galicia con los mayores descensos.

Salarios por comunidades autónomas.2012

	Euros	Tasa variación anual	Euros	Tasa variación anual	Euros	Tasa variación anual
Andalucía	20.891,63	-2,2	17.828,44	-3,0	23.592,08	-0,9
Aragón	22.103,79	-1,0	18.042,28	-4,2	25.766,27	2,0
Asturias (Principado de)	21.750,66	-2,4	18.026,01	-3,7	25.048,82	-1,2
Baleares (Illes)	20.960,53	-1,8	19.022,24	-1,8	22.859,04	-1,4
Canarias	18.277,62	-1,2	17.498,71	-1,8	21.089,85	0,0
Cantabria	20.191,51	-3,5	16.771,99	-4,7	23.309,90	-2,0
Castilla y León	20.569,14	-2,2	17.552,07	-3,5	23.473,82	0,0
Castilla La Mancha	20.536,42	-0,6	17.527,30	-2,6	22.810,39	0,2
Cataluña	24.436,39	-0,3	20.931,07	0,6	27.836,40	-0,7
Comunitat Valenciana	21.223,72	-0,4	17.870,88	-1,0	24.289,23	0,5
Extremadura	19.271,35	-0,8	17.401,90	-3,6	21.585,30	1,3
Galicia	19.389,20	-2,9	16.727,15	-3,3	22.059,69	-1,4
Madrid	26.044,39	0,8	22.841,15	1,1	29.116,20	0,8
Murcia	20.682,01	-1,9	17.457,52	-3,3	23.487,03	0,1
Navarra	23.784,38	-2,5	19.462,13	-2,6	27.632,80	-0,7
País Vasco	26.535,61	0,6	22.313,41	-0,6	30.084,89	2,0
La Rioja	20.346,24	-3,1	17.486,66	-4,6	23.097,08	-1,8
España	22.726,44	-0,8	19.537,33	-1,2	25.682,05	0,1



FUENTE: Encuesta Anual de Estructura Salarial.2012

Ganancia Bruta Anual en La Rioja

La ganancia media anual por trabajador en La Rioja en 2012 fue de 20.346,24 euros, un 3,1% menos que la del año anterior.

Por sexo, la ganancia media anual fue de 23.097,08 euros para los hombres y de 17.486,66 euros para las mujeres. Por tanto, la ganancia media anual femenina supuso el 75,7% de la masculina. Esta diferencia se matiza si se consideran variables tales como el tipo de contrato, ocupación, etc.

No obstante, la desigualdad de la distribución salarial entre sexos es apreciable.

La tasa de variación salarial se reduce en 2012 un 4,6% para las mujeres frente a un 1,8% en los hombres.

Salarios por tipo de contrato en La Rioja en 2012.

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa variación anual	Euros	Tasa variación anual	Euros	Tasa variación anual
Total	20.346,24	-3,10%	17.486,66	-4,6%	23.097,08	-1,77%
Duración indefinida	21.494,66	-2,64%	18.034,02	-4,9%	24.853,36	-0,65%
Duración determinada	14.766,94	-1,64%	-14.755,36	-0,8%	-14.777,61	-2,46%

FUENTE: Encuesta Anual de Estructura Salarial.2012. NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

A efectos de la encuesta se han considerado dos tipos de contrato, los de duración indefinida y los de determinada. En general, los trabajadores con un contrato de duración determinada tuvieron un salario medio anual inferior en un 27,5% de los contratos indefinidos.

Por sexo, los hombres con contrato de duración indefinida tuvieron un salario superior en un 15,6% a la media que las mujeres, con contrato indefinido perciben un salario, 8,2% inferior a la media de ambos sexos con contrato indefinido. No se perciben apenas diferencias en los contratos de duración determinada.

En cuanto a la variación anual de los salarios respecto al año anterior, se ha producido un descenso del salario en ambos tipos de contrato pero de forma diferente según el sexo. De forma que en el sexo femenino se ha producido un descenso importante en los salarios con contrato indefinido, mientras que en el sexo



masculino la caída de salario ha sido más acusada en los contratos de duración determinada.

Salarios por nacionalidad en La Rioja en 2012.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	20.346,24	17.486,66	23.097,08
Española	20.819,86	17.883,91	23.707,80
Resto mundo	-15.087,21	-12.381,34	-17.115,64

FUENTE: Encuesta Anual de Estructura Salarial.2012. NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Los trabajadores de nacionalidad española fueron los únicos que tuvieron un salario superior a la media. Para el resto de trabajadores, con carácter general el salario fue inferior en un 26% al de la media.

Salarios por edad en La Rioja en 2012.

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa variación anual	Euros	Tasa variación anual	Euros	Tasa variación anual
Total	20.346,24	-3,10%	17.486,66	-4,6%	23.097,08	-1,77%
Menos de 25 años	-10.996,85					
De 25 a 34 años	16.493,92		15.124,28		18.217,51	
De 35 a 44 años	20.285,22		17.313,58		23.058,79	
De 45 a 54 años	23.803,80		-20.108,59		27.372,20	
55 y más años	23.494,49		-20.597,19		-25.361,70	

FUENTE: Encuesta Anual de Estructura Salarial.2012. NOTA: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra no es estadísticamente significativa y está sujeta a gran variabilidad.

Existe una relación positiva entre la edad de los trabajadores y el nivel salarial, que refleja que los trabajadores de más edad fueron en general con mayor antigüedad y más experiencia.



3.4. Protección Social, Conciliación y Violencia de Género y Doméstica.

En este epígrafe se recogen estadísticas publicadas por el Ministerio de Empleo y la Seguridad Social en relación al sistema de pensiones y prestaciones de la Seguridad Social.

También incluye datos estadísticos sobre la violencia de género y doméstica, estos son elaborados por el Consejo General del Poder Judicial.

3.4.1. Pensiones de carácter contributivo en La Rioja.

El sistema de pensiones de la Seguridad Social se configura mediante una serie de prestaciones que tienen como fin prever, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren.

Las pensiones de carácter contributivo se caracterizan porque el beneficiario ha cotizado de forma suficiente a la Seguridad Social.

A 1 de diciembre de 2013, se contabilizan en La Rioja 66.165 pensiones contributivas de la Seguridad Social, un 0,72% del total nacional, representando un crecimiento interanual del 1,34%.

En La Rioja, el mayor incremento del número de pensiones respecto al mismo mes del año 2012, se ha registrado en la categoría de Orfandad (6,84%). También aumentan las pensiones de jubilación (2,07%) y viudedad (0,11%).

Por otro lado, se reducen las pensiones de Favor a Familiares (7,14%) e Incapacidad Permanente (2,66%).

Número de pensiones de naturaleza contributiva en La Rioja. Año 2013.

	Incapacidad Permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor Familiar	Total
Total	5.228	42.836	16.063	1.842	196	66.165
Varones	3.535	27.655	1.004	914	39	33.147
Mujeres	1.693	15.181	15.059	928	157	33.018

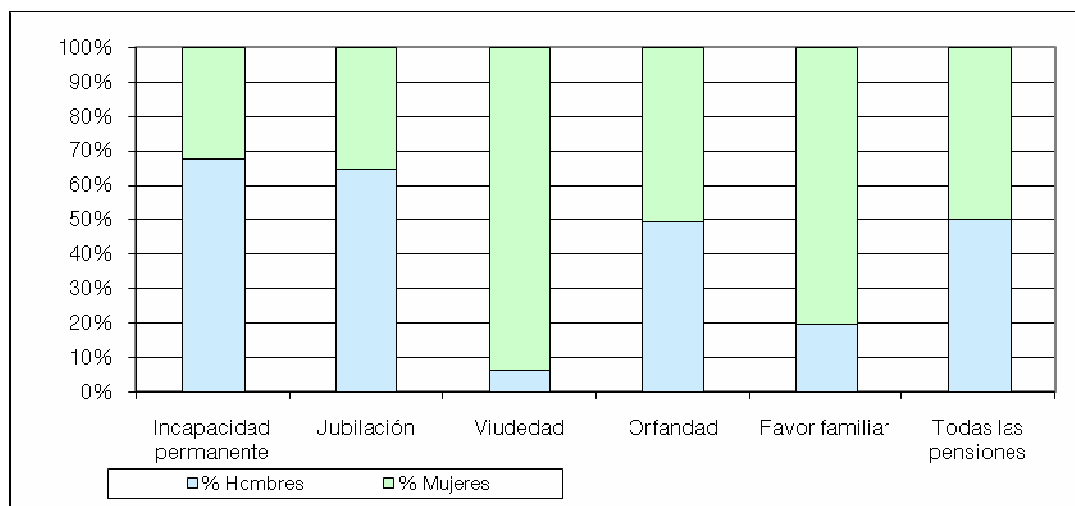
FUENTE: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Nota: Datos a 1 de diciembre de 2013



El número de beneficiarios del sistema público de pensiones se distribuye de forma equilibrada entre sexos. No obstante, se aprecian diferencias entre sexos en función del tipo de pensión percibida, y por tanto de las cuantías.

Por un lado, podemos apreciar que más del 90% de las pensiones de viudedad y el 80% de favor familiar las percibe el sexo femenino, mientras que las pensiones procedentes de la incapacidad permanente y jubilación, en su mayoría, se destinan al sexo masculino (en torno al 66% en ambos casos).

Porcentaje de pensiones de naturaleza contributiva en La Rioja. Año 2013



FUENTE: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 1 de diciembre de 2013

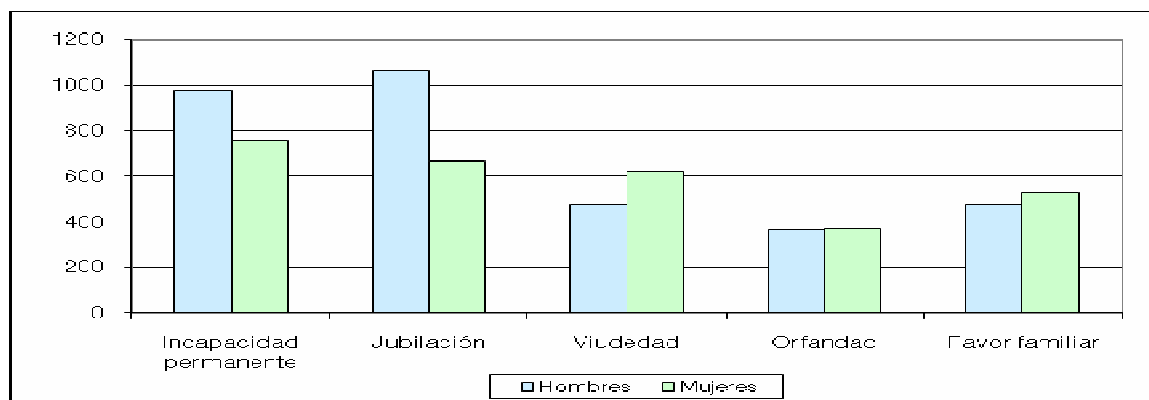
Y por otro lado, si observamos las cuantías de las pensiones, la diferencia entre sexos se acentúa.

La cuantía media que reciben los hombres en el caso de las pensiones por jubilación supera en 399 euros a la de las mujeres, ello supone unas cuantías superiores en un 37%; también es significativa la brecha de género en el caso de las pensiones de incapacidad permanente, un 22,4% más cuantiosas.

Cuantía media de las pensiones contributiva en La Rioja. 2013

	Incapacidad Permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor Familiar
Media	905,23	923,42	610,50	366,81	516,64
Varones	976,03	1.064,74	475,93	365,35	472,44
Mujeres	757,39	665,99	619,47	368,25	527,62
Brecha de género	218,64	398,75	-143,54	0	-55,18

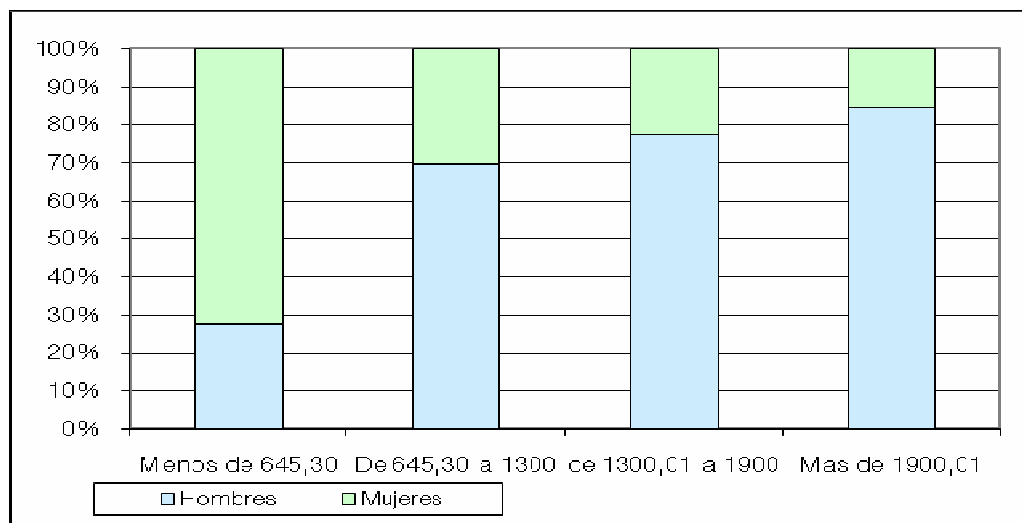
FUENTE: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 1 de diciembre de 2013



FUENTE: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 1 de diciembre de 2013

Analizando por tramos las cuantías de las diferentes pensiones contributivas de la Seguridad Social, observamos que la dentro de la población con rentas más bajas, las mujeres son mayoría, representando más del 70% de la población que cobra menos de 645,30 euros, que es el salario mínimo interprofesional.

Pensiones contributivas por tramos de cuantía. Año 2013



FUENTE: Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 1 de diciembre de 2013

En el resto de tramos salariales, el número de mujeres no supera el tercio de la población total. Es decir, en el tramo 2 (de 645 a 1300 euros) la mujer representa el 30% del total; en el tramo 3 (de 1300,01 a 1900 euros) un 22,5% y bajando a un 15% en el tramo 4, que es el de las rentas más altas.

Las mujeres representan el 15% de las rentas más altas y el 72% de las rentas más bajas.

3.4.2. Pensiones de carácter no contributivo en La Rioja.

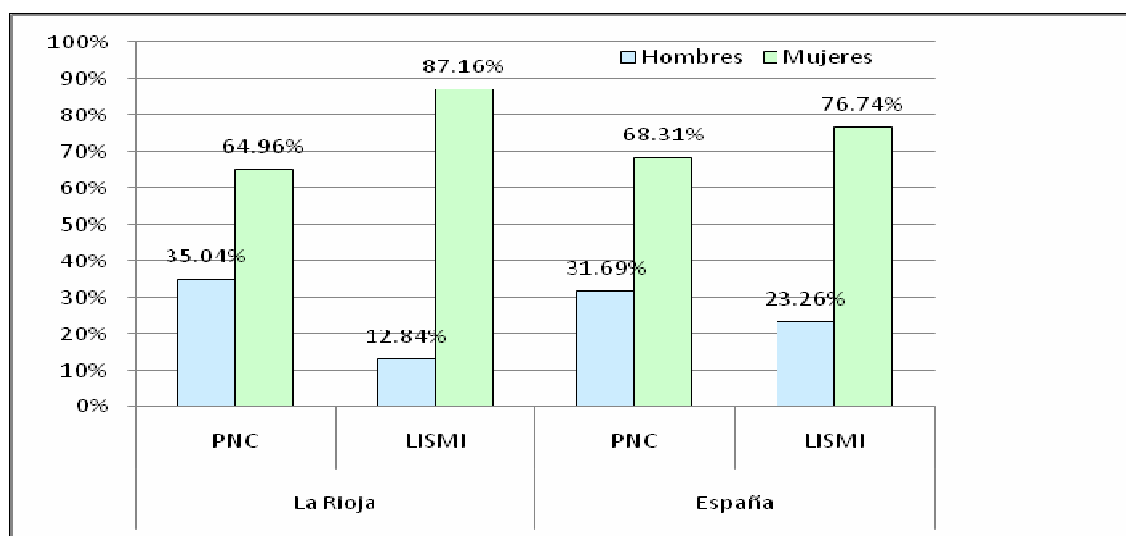


Las pensiones no contributivas son aquellas que aseguran a todos los ciudadanos que se encuentran en una situación de necesidad y carecen de los recursos necesarios para subsistir, aunque no hayan cotizado o lo hayan hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.

Analizando los últimos datos disponibles, en el mes de diciembre de 2013, en La Rioja el 64,96% de las prestaciones de carácter no contributivo (sin incluir las prestaciones de la LISMI) han sido percibidas por mujeres, más de tres puntos porcentuales menos que a nivel nacional (68,31%). Respecto a los datos de 2012, se ha registrado un aumento de la participación de las mujeres en 2,73 puntos porcentuales para el total de prestaciones no contributivas.

En relación a las prestaciones derivadas de la Ley de Integración social de Minusválidos (en adelante LISMI), el número de beneficiarios se ha reducido respecto a 2012 en un 27,33%, pasando de 150 a 109 beneficiarios. Respecto a la representación de sexos, es similar a la del año anterior, con una presencia del 87,1% de mujeres y del 12,9% de hombres entre las personas perceptoras.

Beneficiarios de prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y de la LISMI. Año 2013



FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a 1 de diciembre 2013

Si hacemos un estudio más detallado de estas pensiones, vemos que en La Rioja en el mes de diciembre de 2013, el 79,5% de los pensionistas por jubilación en La Rioja son mujeres; a nivel nacional las cifras son similares (80,2%).

En cuanto a los pensionistas por invalidez, la representación de sexos es equilibrada en ambos sexos, aunque hay más hombres que mujeres entre los beneficiarios en nuestra región. A nivel nacional, se da la situación inversa, hay más mujeres que hombres con este tipo de prestación.



Respecto a los beneficiarios de una jubilación que deriva en invalidez, las cifras son similares a las del año anterior 2012, se han incrementado los beneficiarios femeninos en 11 personas, mientras que los masculinos se han reducido en 1 persona.

Beneficiarios de prestaciones no contributivas de la Seguridad Social. Periodo 2010/2011.

	La Rioja			España		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
PNC	1.763	1.730	1.792	449.006	441.987	444.503
Varones	586	597	628	135.849	137.457	140.862
Mujeres	1.178	1.133	1.164	313.156	304.530	303.641
Invalidez	754	743	766	194.712	193.124	193.552
Varones	374	370	395	87.645	88.092	89.413
Mujeres	380	373	371	107.067	105.032	104.043
Jubilación	1.010	987	788	254.295	248.863	193.043
Varones	212	227	161	48.204	49.365	38.186
Mujeres	798	760	627	206.089	199.498	154.857
Jubilación derivada en invalidez	-	230	238	-	57.589	57.908
Varones	-	73	72	-	13.052	13.263
Mujeres	-	157	166	-	44.537	44.645

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.(-) Dato no disponible. Datos a 1 de diciembre. Los datos de 2013 son un avance

De cada diez pensionistas no contributivos en La Rioja, más de 6 son mujeres.

Respecto a los beneficiarios de la prestación de la LISMI, en La Rioja, en diciembre de 2013, suman 109 personas, de las cuales un 87,1% son mujeres.

En cuanto al tipo de prestación, destaca la presencia femenina en todas las categorías, especialmente en el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimo que prácticamente lo reciben solo mujeres, en ambos territorios las mujeres superan el 90% del total de beneficiarios.

Respecto a la asistencia médica y prestación farmacéutica es la ayuda que está más equilibrada por sexo. El resto de ayudas se dirige a muy pocas personas, y la tendencia es a disminuir.

Beneficiarios de prestaciones no contributivas de la LISMI. Año 2011 y 2012.

	La Rioja			España		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013
LISMI	204	150	109	30.673	25.588	22.660
Varones	41	28	14	6.610	19.789	17.389



Mujeres	163	122	95	24.063	5.799	5.271
SGIM	124	98	80	18.281	14.558	12.503
Varones	5	4	3	1.386	1.070	896
Mujeres	119	94	77	16.895	13.488	11.607
SATP	10	7	5	1.997	1.530	1.281
Varones	2	2	1	300	218	174
Mujeres	8	5	4	1.696	1.312	11.607
SMCGT	4	7	5	1.887	1.606	1.521
Varones	2	2	2	569	490	469
Mujeres	2	2	3	1.318	1.116	1.052
ASPF	79	49	29	11.559	10.276	9.369
Varones	34	22	9	4.947	4.455	4.098
Mujeres	45	27	16	6.612	5.791	5.271

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Datos a diciembre de 2011 y 2012

3.4.3. Prestaciones de maternidad y paternidad en La Rioja.

Durante el año 2012, en La Rioja se han concedido en total 330 excedencias por cuidado de hijos o familiares, que presentan un marcado perfil femenino ya que un 94% de las mismas corresponden a mujeres y un 6% a hombres.

Del total de excedencias, que en 2013 suman 265, el 80% corresponden a cuidados de hijos, mientras que el 20% restante se dedican al cuidado de familiares. Por sexos, del total de excedencias tomadas por los hombres, el 50% son destinadas al cuidado de hijos y el otro 50% al cuidado de otros familiares. Sin embargo, el 80% de las excedencias tomadas por la mujer están destinadas al cuidado de hijos y un 20% al cuidado de otros familiares.

Excedencias por cuidado familiar en La Rioja, según sexo del perceptor. Periodo 2010-2012

	Mujeres			Hombres		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Total	378	351	310	19	15	20
Cuidado de hijos	320	298	255	9	6	10
Cuidado de familiares	58	53	55	10	9	10

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Prestaciones

Casi la totalidad de las excedencias por cuidado de hijos o familiares corresponden a mujeres

Desde el punto de vista de las **prestaciones económicas por maternidad**, las cifras disponibles son las que se presentan a continuación, y muestran que no ha habido variaciones significativas a lo largo de los últimos años disponibles.

**Prestaciones de maternidad, según sexo del perceptor. Periodo 2010-2012**

	La Rioja			España		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Total prestaciones	2.366	2.179	2.103	332.557	324.405	298.732
Percibidas por la madre	2.319	2.134	2.054	326.752	318.607	293.704
Percibidas por el padre	47	45	49	5.805	5.798	5.028
Importe (en miles de euros)	12.519	12.153	12.120	1.820.511	1.824.182	1.741.730,6

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. * Las prestaciones de maternidad recibidas por el padre son las recibidas dentro de las 16 semanas de descanso maternal (excluyendo las seis semanas de descanso)

En 2012 los hombres en La Rioja perciben el 2,3% de las prestaciones por maternidad frente al 1,6% de España.

En 2012 se concedieron en La Rioja 2.103 permisos de maternidad que representan el 0,7% del total a nivel nacional. Respecto al año anterior, las prestaciones por maternidad se han visto disminuidas a nivel nacional un 8% y un 3,4% a nivel de nuestra comunidad autónoma.

Del total de prestaciones de maternidad concedidas en La Rioja, el 97,7% fueron disfrutadas en exclusiva por la madre, y el resto se compartieron con el otro progenitor de forma simultánea o sucesiva, con el de la madre, en los términos que establece la legislación.

Respecto a las prestaciones recibidas por el padre, en La Rioja hay un aumento de 4 prestaciones respecto al año anterior (8,8%), sin embargo a nivel nacional estas prestaciones se han visto reducidas en un 13,2%.

3.4.4. Violencia de género. Denuncias

La violencia de género es aquella que por definición las víctimas son siempre mujeres, y los denunciados son siempre hombres.

En La Rioja en 2012, las denuncias por violencia de género interpuestas fueron 701, lo que supone un descenso de 1,2% respecto a las 710 registradas en 2011, según datos del Consejo General del Poder Judicial

Las denuncias recibidas por violencia de género en los juzgados con jurisdicción en La Rioja representan un 0,5% del total computado a nivel nacional. La Rioja, por número absoluto de denuncias, es la Comunidad que menos denuncias registra, pero ocupa la posición decima si tenemos en cuenta el número de denuncias por cada 10.000 habitantes, con 21,7, por delante de Navarra, Castilla La Mancha, Cantabria, Extremadura, País Vasco, Galicia y Castilla y León.



En España, la tasa de denuncia en 2012 por cada 10.000 habitantes ha alcanzado el valor de 27,2, inferior a la del año 2011 que fue de 28,4.

Denuncias por violencia de género 2012

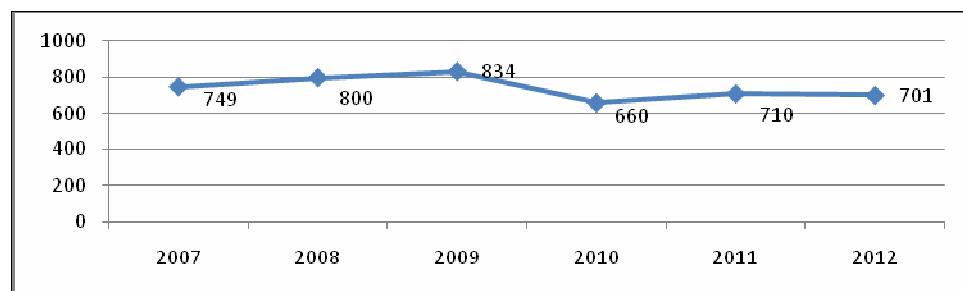
	Denuncias 2012	Denuncias por cada 10.000 habitantes
Andalucía	26.915	31,2
Aragón	3.228	23,9
Asturias (Principado de)	2.431	22,6
Baleares (Illes)	4.739	42,3
Canarias	7.701	36,4
Cantabria	1.106	18,6
Castilla y León	4.132	16,2
Castilla La Mancha	4.311	20,3
Cataluña	17.777	23,5
Comunitat Valenciana	17.830	34,8
Extremadura	1.967	17,8
Galicia	4.788	17,2
Madrid	20.935	32,2
Murcia	4.796	32,5
Navarra	1.333	20,7
País Vasco	3.853	17,6
La Rioja	701	21,7
España	128.543	27,2

FUENTE: Estadísticas del Consejo General del Poder Judicial

La tasa de denuncias en La Rioja se sitúa por debajo de la tasa nacional en más de 5 puntos porcentuales.

Con respecto a la persona que pone la denuncia, el 3,9% fueron presentadas por las víctimas, el 1,1% por familiares y un 84,7 en atestados policiales. En relación al año anterior, las denuncias presentadas por las víctimas, en 2012 se han reducido en casi 6 puntos porcentuales, mientras que han aumentado las denuncias por familiares en 0,5 puntos porcentuales y en atestados policiales en 12 puntos porcentuales.

Evolución de las denuncias por violencia de género en La Rioja.



FUENTE: Estadísticas del Consejo General del Poder Judicial



En el siguiente gráfico se observa que el número de denuncias, durante los últimos tres años tiene una evolución ascendente. En el año 2009 y 2010, se marcaron un máximo y un mínimo en denuncias, pasando de 834 en 2009 a 660 en 2010.

3.4.5. Órdenes de protección incoadas en juzgados de Violencia sobre la Mujer.

Las órdenes de protección incoadas en el juzgado de Violencia sobre la Mujer con jurisdicción en La Rioja en 2012 fueron 257, un 0,7% de las incoadas en todo el territorio nacional, que alcanzaron las 34.556 órdenes.

El número de órdenes de protección incoadas en La Rioja en 2012 (257 órdenes), son casi las mismas a las incoadas en el año 2011 (256 órdenes), y un 1,5% menos a las incoadas en el año 2010 (261 órdenes).

Las órdenes de protección se incoaron a instancia de la víctima en la mayoría de los casos (66,5%), le sigue a instancia del Ministerio Fiscal (24,9%), de oficio (6,6%) y a instancia de otras personas (1,9%).

Por otro lado, si tenemos en cuenta la nacionalidad de la víctima y el denunciado, en La Rioja en el año 2012, casi la mitad de las víctimas con órdenes de protección son extranjeras, representando estas el 48,2% del total de víctimas. Asimismo, respecto a la nacionalidad del denunciado, son extranjeros el 49,4% (127 denunciados) del total de hombres denunciados frente a los denunciados españoles, un 50,5% (130 denunciados). Vemos que no hay apenas diferencias por motivos de nacionalidad ni en víctimas ni en denunciados.

Por último, atendiendo a la relación existente entre víctima y denunciado, en La Rioja en el año 2012, en un 34,4% de los casos, la relación es afectiva. Cabe destacar el aumento de casos en los que existe una relación "ex afectiva" pasando de representar un 25,4% en 2011 a un 29,5% en 2012.

En la Rioja, casi siete de cada 10 órdenes de protección adoptadas son a instancia de la víctima

3.4.6. Mujeres fallecidas por violencia de género.

En La Rioja, durante los últimos ocho años solo han fallecido por violencia género dos mujeres, y concretamente estas muertes fueron en el año 2008. A nivel nacional, durante 2012 fallecieron cincuenta y dos mujeres.

Las Comunidades Autónomas con una mayor tasa de muertes por millón de mujeres mayores de quince años en 2012 son: Castilla-La Mancha (4,5), Baleares (4,2), Cataluña (4), Galicia (3,1), Comunidad Valenciana (2,7), Andalucía y Canarias (2,2 ambas) y Comunidad de Madrid (2,1).

Durante los últimos seis años no ha fallecido ninguna mujer en La Rioja



3.5.7. Violencia doméstica

En la violencia doméstica a diferencia de la de género, las víctimas y denunciados pueden ser hombres y mujeres. Según las estadísticas que realiza el Consejo General del Poder Judicial, durante 2012 se presentaron 19.315 denuncias por violencia doméstica en España. El ratio de denuncias por cada 10.000 habitantes se sitúa en el 4,2% a nivel nacional.

En La Rioja se presentaron 58 denuncias, que suponen un 0,3% de las denuncias a nivel nacional. El ratio de denuncias por cada 10.000 habitantes es de 1,4, el más pequeño de todas las comunidades autónomas, siendo los más altos en Canarias (6.8%), Baleares (5.9%), País Vasco (5,8), Andalucía (5,2%) y Cantabria (5,0%).

Del total de denuncias presentadas a nivel nacional, el número total de víctimas asciende a 20.456 personas, de las cuales 11.892 son mujeres (58,1%) y 8.564 son hombres (41,8%). En cuanto a los denunciados, estos suman 19.483, de los cuales 13.318 son hombres (68,3%) y 6.165 mujeres (31,7%).

Denuncias por violencia doméstica en el año 2012

	Denuncias 2012	Denuncias por cada 10.000 habitantes
Andalucía	4.209	5,2
Aragón	272	1,5
Asturias (Principado de)	475	5,2
Baleares (Illes)	740	5,9
Canarias	1.363	6,8
Cantabria	223	5,0
Castilla y León	1.204	4,1
Castilla La Mancha	529	2,8
Cataluña	1.681	2,4
Comunitat Valenciana	2.009	3,9
Extremadura	324	2,6
Galicia	885	4,4
Madrid	3.024	4,8
Murcia	837	4,8
Navarra	132	2,2
País Vasco	1.350	5,8
La Rioja	58	1,4
España	19.315	4,2

FUENTE: Estadísticas del Consejo General del Poder Judicial

Por último, añadimos información sobre los condenados y absueltos por delito de violencia doméstica durante 2012.

Del total de enjuiciados por delito de violencia doméstica resultan condenados un 53,7%, de los cuales un 42,1 % son hombres y 11,6% mujeres, esto equivale a que del total de condenados, un 79% son hombres y un 21% mujeres.



En relación a las absoluciones, el 46,3% de los enjuiciados son absueltos, de ellos 63% son hombres y el 37% son mujeres.

Enjuiciados por violencia doméstica en España durante 2012.

Unidad: Porcentaje

	Condenados		Absueltos	
	Español	Extranjero	Español	Extranjero
Hombres	36,2	5,9	25,9	3,2
Mujeres	9,9	1,7	14,8	2,5

FUENTE: Estadísticas del Consejo General del Poder Judicial



3.5. Investigación y Desarrollo

La información de este apartado dedicado a la Investigación y Desarrollo (a partir de ahora I+D) procede de los informes que realiza el Instituto Riojano de Estadística de forma anual en relación a las actividades en I+D.

El gasto interno en I+D en La Rioja asciende a 69.297 miles de euros lo que representa un descenso del 15,3% respecto a 2011, mientras que en España el descenso ha sido 5,6%. Esta cifra de gasto interno representa para La Rioja un 0,87% del Producto Interior Bruto (PIB) frente al 1% del año anterior.

En cuanto al personal empleado en I+D, en La Rioja, se ha incrementado el personal respecto a 2011 en un 3,3%, mientras que a nivel nacional se ha producido un descenso en 2,9%.

Gastos internos en I+D y personal total en EJC. Año 2012

	Gastos en I+D				Personal en I+D en EJC		
	Total	Reparto	% PIB	Var 11/12	Total	Reparto	Var 11/12
España	13.391.607	100,0	1,30	-5,6	208.831,4	100,0	-2,9
Andalucía	1.480.460	11,1	1,05	-10,2	24.647,2	11,8	-3,1
Aragón	312.795	2,3	0,93	-2,9	6.133,0	2,9	-6,1
Asturias	195.892	1,5	0,89	-10,2	3.426,0	1,6	-6,9
Baleares (Islas)	89.921	0,7	0,34	-6,2	1.955,7	0,9	-2,6
Canarias	211.495	1,6	0,51	-13,0	3.778,7	1,8	-3,0
Cantabria	126.166	0,9	0,98	-11,0	2.018,8	1,0	-4,1
Castilla y León	617.467	4,6	1,12	7,5	9.546,9	4,6	-1,9
Castilla-La Mancha	230.547	1,7	0,64	-11,1	3.170,0	1,5	-8,2
Cataluña	2.991.010	22,3	1,51	-3,6	44.461,5	21,3	0,0
C. Valenciana	1.008.041	7,5	1,01	-3,5	18.889,4	9,0	-5,4
Extremadura	128.432	1,0	0,77	-10,7	2.126,4	1,0	-4,8
Galicia	487.840	3,6	0,87	-7,3	9.509,4	4,6	-6,3
Madrid	3.433.677	25,6	1,82	-8,7	48.772,6	23,4	-4,6
Murcia	227.759	1,7	0,83	-2,7	5.459,1	2,6	-3,7
Navarra	346.690	2,6	1,91	-9,7	4.821,9	2,3	-7,6
País Vasco	1.431.108	10,7	2,19	2,4	18.591,0	8,9	3,5
La Rioja	69.297	0,5	0,87	-15,3	1.469,3	0,7	3,3
Ceuta	1.132	0,0	0,08	-9,6	19,2	0,0	20,0
Melilla	1.876	0,0	0,14	2,0	35,0	0,0	28,2

FUENTE: Estadística sobre actividades I+D. Instituto Riojano de Estadística.

En cuanto al gasto por sectores, en La Rioja, el sector empresas representa el mayor porcentaje sobre el gasto total en I+D, concretamente supone un 52% del total; le sigue en importancia el sector de la Administración Pública con un 24,2% y



la Enseñanza superior que supone un 23,3%. Las instituciones privadas sin fines de lucro solo representan el 0,3%.

Con carácter general, el personal que trabaja en I+D en nuestra región se ha incrementado ligeramente en 2012 respecto a las cifras del año anterior, un 3,28%. El personal femenino representa un 30% del total, no obstante, es significativo que este ha aumentado un 9,23% respecto a 2011 mientras el personal masculino ha sufrido un pequeño retroceso de un 0,28%

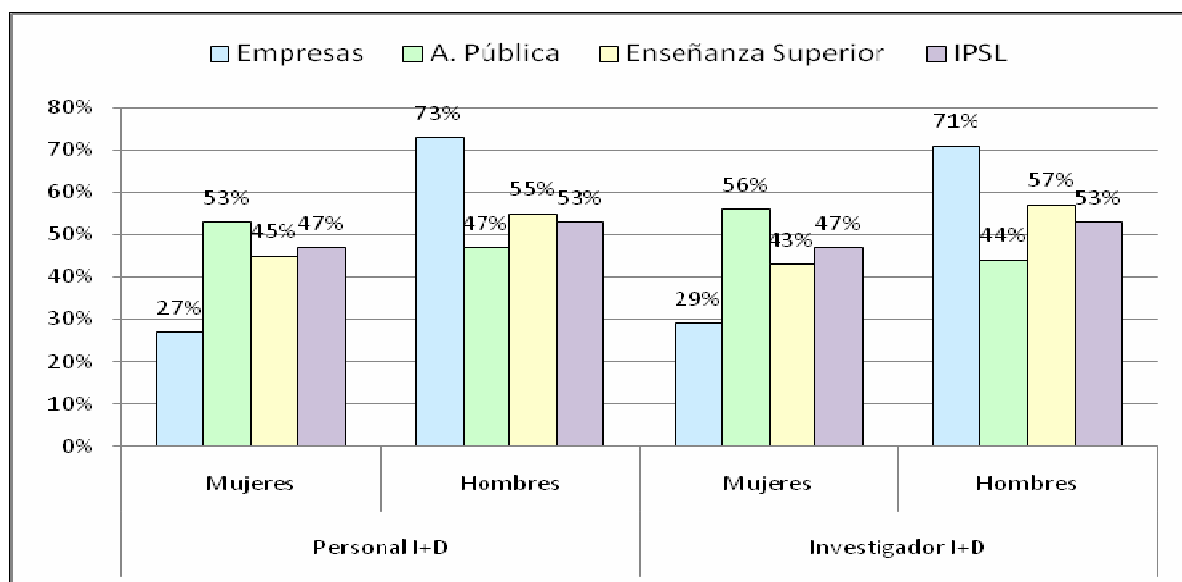
Centrándonos en el personal Investigador, las diferencias por sexo son grandes ya que las mujeres investigadoras representan solo el 30% del personal investigador. Durante 2012, esta categoría de personal se ha visto aumentada pero en mayor proporción el sexo masculino (7,17%) que el femenino (5,73%).

Gastos internos y personal en I+D por sectores de ejecución

	Gastos I+D		Personal I+D en EJC			Investigadores I+D en EJC		
	Total	Var 11/12	Total	% Mujer	Var 11/12	Total	% Mujer	Var 11/12
La Rioja	69.297	-15,3	1.469,3	30%	9,23%	900,4	29%	5,73%
Empresas	36.180	-17,0	671,6	27%	10,50%	270	32%	10,07%
A. Pública	16.767	-24,9	291,1	53%	2,03%	167,5	56%	0,21%
Enseñanza Superior	16.144	2,4	507,4	45%	16,7%	464,1	43%	16,1%
IPSFL	206	26,0	3,8	47%	125%	3,8	47%	125%

FUENTE: Estadística en actividades I+D. INE. EJC: Equivalencia en jornada completa

Personal que trabaja en I+D por sectores y sexo. Año 2012



FUENTE: Estadística en actividades I+D. INE. EJC: Equivalencia en jornada completa



Por sectores de ejecución, la presencia femenina dentro del personal en I+D es menor en el sector privado que en el público. Lo mismo podemos decir si nos centramos en el personal investigador.

En el sector empresas, el 27% del personal son mujeres frente al 73% de hombres. En la categoría de investigadores esta proporción es similar, y siguiendo la misma línea el porcentaje de mujeres investigadoras representan un 29%.

En el resto de sectores, que son de carácter público la presencia de ambos sexos es más equilibrada. En el sector Administración Pública, el personal femenino supera al masculino, también en el investigador.

En los sectores Enseñanza Superior y IPSL, los porcentajes de representación femenina son similares y se acercan a la igualdad de sexos, en concreto un 45% y un 47% respectivamente. En el personal investigador, las cifras son similares.



3.6. Educación y Universidad

La educación es uno de los temas que se ha considerado más significativo a la hora de analizar las estadísticas de género en La Rioja.

En este apartado se exponen contenidos sobre los diferentes niveles de formación alcanzados por la población riojana, así como datos sobre alumnos matriculados y recursos humanos en los diferentes niveles educativos, incluido el universitario.

Por último, se ha incluido un breve apartado sobre el deporte escolar y universitario.

3.6.1. Nivel de formación de la población riojana.

Según datos de la Encuesta de Población Activa del INE para el IV trimestre de 2013, el 24,9% de la población riojana de 16 y más años tiene terminada la primaria y un 46,5% la secundaria. Solo un 0,6% de la población es analfabeta y un 27,7% tiene una educación superior, incluidos los doctorados.

Por sexo, las mayores diferencias se encuentran en los niveles extremos. En primer lugar, entre las personas que tienen un doctorado (un 0,2% de la población), un 33,3% son mujeres y en segundo lugar, entre las personas analfabetas, las mujeres representan el 68,7%. En el resto de niveles las diferencias son menos significativas.

Población de 16 años y más por nivel de formación alcanzado en La Rioja. IV trimestre 2013

Unidad: Miles de personas

	Analfabetos	Educación Primaria	Educación Secundaria(*)	Educación Superior	Doctorado
Total	1,6	64,3	119,9	71,0	0,6
Varones	0,5	28,7	60,6	35,4	0,4
Mujeres	1,1	35,6	59,4	35,6	0,2

NOTA (*): Secundaria de primera y segunda etapa y la Formación e Inserción Laboral correspondiente.

FUENTE: Encuesta de Población Activa. IV trimestre 2013

El 69% de la población analfabeta son mujeres y el 33% de las personas que tienen un doctorado son mujeres.

3.6.2. Tasa de escolarización por edad en niveles no obligatorios.

La tasa de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado de la edad considerada respecto al total de la población de esa edad.

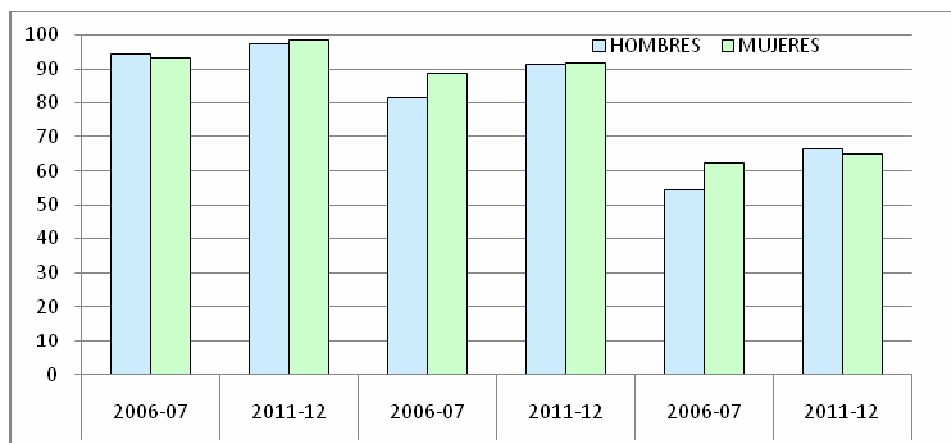


La Estrategia Europa 2020 en el apartado de educación y formación incluye el objetivo de alcanzar que el 95% de los niños entre 4 años y la edad de escolarización obligatoria participen de la educación infantil.

A nivel nacional, según los datos disponibles del curso 2011-12, las tasas netas de escolaridad en centros autorizados por la administración educativa correspondiente correspondientes a las edades de 4 y 5 años son muy próximas al 100%. La tasa de escolaridad de 4 años se sitúa en el curso 2011-12 en el 97% y la de 5 años en el 97,7%. En el caso de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ambas tasas de escolarización alcanzan el 100%.

En cuanto a las tasas de escolarización de edades post-obligatorias al sistema educativo no universitario, si comparamos los resultados del curso 2011-12 y el curso 2006-07, en general vemos un aumento en la escolarización de ambos sexos en todos los tramos de edad analizados.

Tasas netas de escolarización en edades post-obligatorias al sistema educativo y formativo.



FUENTE: Las cifras de educación en España. Estadísticas e indicadores. Versión 2014. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Refiriéndonos a las tasas de escolaridad del curso 2011-12, a los 16 años, edad teórica de las enseñanzas postobligatorias existe una ligera mayor participación masculina (97,4%) que femenina (98,4%), cuya tasa de escolaridad supera a la de las mujeres en un 1%.

A los 17 años, la diferencia de escolaridad es menor entre sexos, la tasa de escolaridad de las mujeres (91,6%) supera a la de los hombres (91,4%) en un 0,4%.

Por último, a la edad de los 18 años, edad teórica de educación universitaria o equivalente, la diferencia entre sexos es mayor, pero en este tramo de edad es la tasa de escolaridad masculina (66,4%) la que supera a la femenina (65,1%) en 1,30 puntos porcentuales.



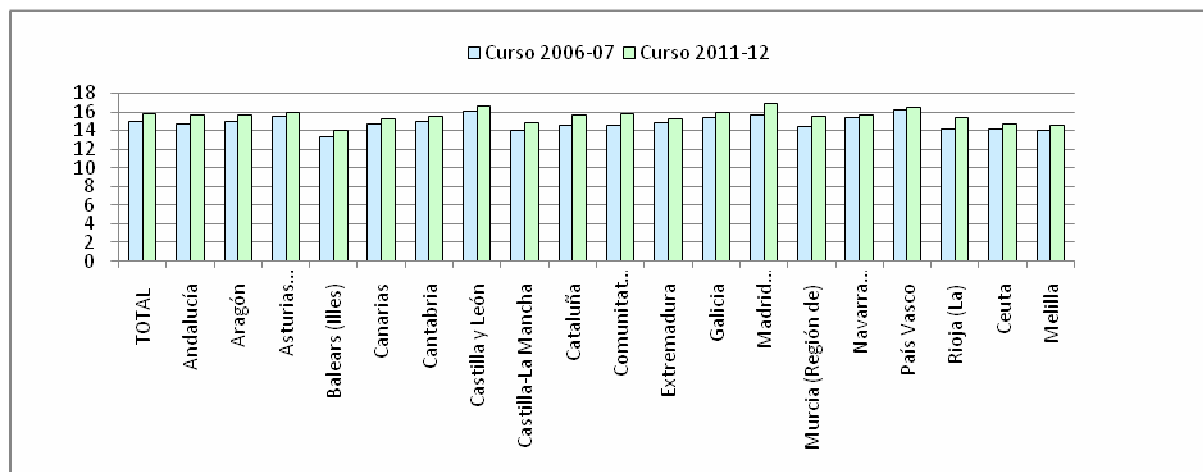
3.6.3. Esperanza de vida escolar a los 6 años en el sistema educativo. Curso 2011-12.

Un concepto de interés es la **esperanza de vida escolar** los seis años que es el número medio de años de permanencia previsible en el sistema educativo de un niño o niña de 6 años de edad, incluidos estudios universitarios.

En España, la esperanza de vida escolar de un alumno de seis años para el curso 2011-12 es de 15,8 años, casi un punto porcentual más que en el curso 2006-07 que se estableció en 15,0 años. Todas las comunidades autónomas han aumentado su esperanza de vida escolar en el curso 2011-12 respecto al curso 2006-07.

En el curso 2011-12, cuatro comunidades autónomas alcanzan una esperanza de vida superior a la media nacional, las más altas son: Madrid (16,9) y Castilla León (16,6), seguidas de País Vasco (16,5), Galicia y Asturias (ambas 15,9).

Esperanza de vida escolar en las Comunidades Autónomas.



FUENTE: Las cifras de educación en España. Estadísticas e indicadores. Versión 2014. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

La Comunidad Autónoma de La Rioja, en el curso 2011-12 alcanza una esperanza de vida de 15,4 años, un 0,4% por debajo de la media nacional.

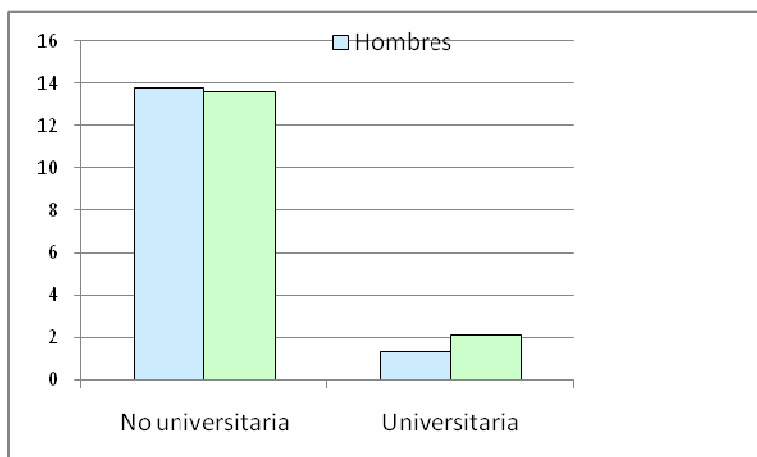
Por sexos, los hombres en la enseñanza no universitaria tienen una esperanza de vida escolar ligeramente superior a la de las mujeres. La esperanza de vida escolar masculina asciende a 13,8 años frente a los 13,7 años de la femenina.

Sin embargo, en la enseñanza universitaria, la esperanza de vida escolar femenina de la mujer es de 2,5 años, unos 0,6 años superior a la de los hombres.

La esperanza de vida escolar en La Rioja es 0,4 años inferior a la de España.



Esperanza de vida escolar a los seis años en La Rioja. Curso 2011-12.



FUENTE: Las cifras de educación en España. Estadísticas e indicadores. Versión 2014. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

3.6.4. Evolución del alumnado de Bachillerato en La Rioja según rama de conocimiento.

En el curso 2011-12, el alumnado que cursa enseñanzas post-obligatorias en Bachillerato asciende a 3.684 personas, 1.642 alumnos (44,57%) y 2.042 alumnas (55,43%). Respecto al curso 2007-2008, el alumnado se ha incrementado un 17,5%.

El bachillerato que reúne el mayor número de alumnos es el de Humanidades y Ciencias Sociales (47,5%), seguido de Ciencia y Tecnología (42,2%) y por último, con un menor alumnado el bachillerato de Arte (10,3%).

Respecto al curso 2007-08, destaca, el incremento de alumnado en los bachilleratos de "Humanidades y Ciencias Sociales" (39,4%) y el de "Artes" (66,6%). Por contra, el bachiller de Ciencia y Tecnología experimenta una pérdida de alumnado (-5,9%).

Desglosados por sexo, el bachiller de Ciencia y Tecnología se compone del 54% de alumnos y el 46% de alumnas, aquí aún prevalece el alumnado masculino, no obstante el femenino ha experimentado un aumento importante respecto al curso 2007-08, donde las alumnas representaban un 36% del total.

En los bachilleratos de Humanidades y Ciencias Sociales y Artes es dominante el sexo femenino en el alumnado con márgenes de representación del 61% y el 65% respectivamente.

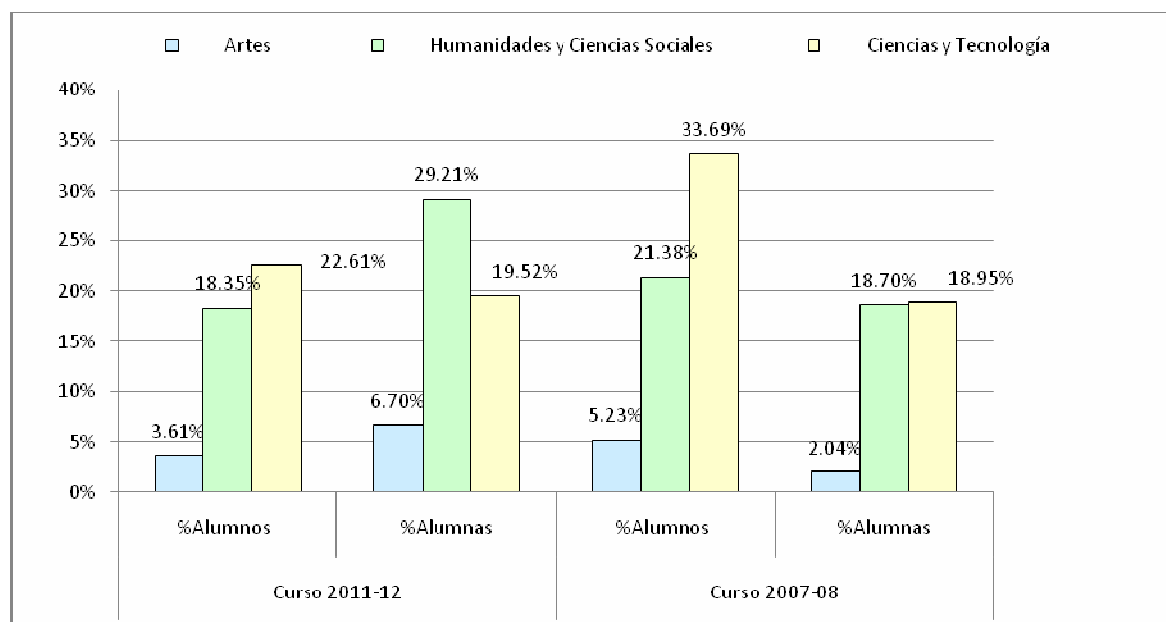
Cabe destacar el aumento de la mujer en todos los bachilleratos, pero lo ha hecho de forma muy significativa en el bachiller de Artes que respecto al curso 2007-08 se ha incrementado en un 280% su participación.



Alumnado de Bachillerato según rama en La Rioja. Curso escolar 2011-12 y 2007-08.

	Curso 2011-12			Curso 2007-08		
	Alumnos	Alumnas	Total	Alumnos	Alumnas	Total
Total	1.642	2.042	3.684	1890	1244	3.134
Artes	133	247	380	164	64	228
Humanidades y Ciencias Sociales	676	1.076	1.752	670	586	1.256
Ciencia y Tecnología	833	719	1.552	1056	594	1.650
Participación % (*)						
Artes	3,61%	6,70%	10,3	5,23%	2,04%	7,2%
Humanidades y Ciencias Sociales	18,35%	29,21%	47,5	21,38%	18,70%	40,2%
Ciencia y Tecnología	22,61%	19,52%	42,2	33,69%	18,95%	52,6%

FUENTE: Estadísticas de educación no universitaria. INE. (*) % sobre el total del alumnado de cada curso



FUENTE: Estadísticas de educación no universitaria. INE

Las mujeres se decantan más por la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales y los hombres por la modalidad de Ciencia y Tecnología.

3.6.5. Alumnado de ciclos formativos en La Rioja. Curso 2011-12.

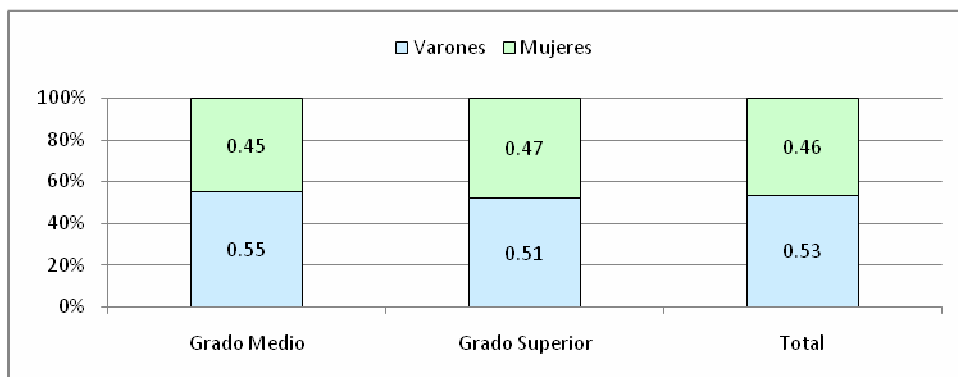
En el curso 2011-12, el número de alumnas que cursa ciclos formativos de grado medio y superior en La Rioja roza casi la igualdad con respecto al número de alumnos, siendo un 47% las alumnas y un 53% los alumnos.



Alumnado en los ciclos profesionales en La Rioja. Curso 2011-12

	Grado medio	Grado superior	Total
Total	2.171	1.972	4.143
Varones	1.198	1.013	2.211
Mujeres	973	929	1.902

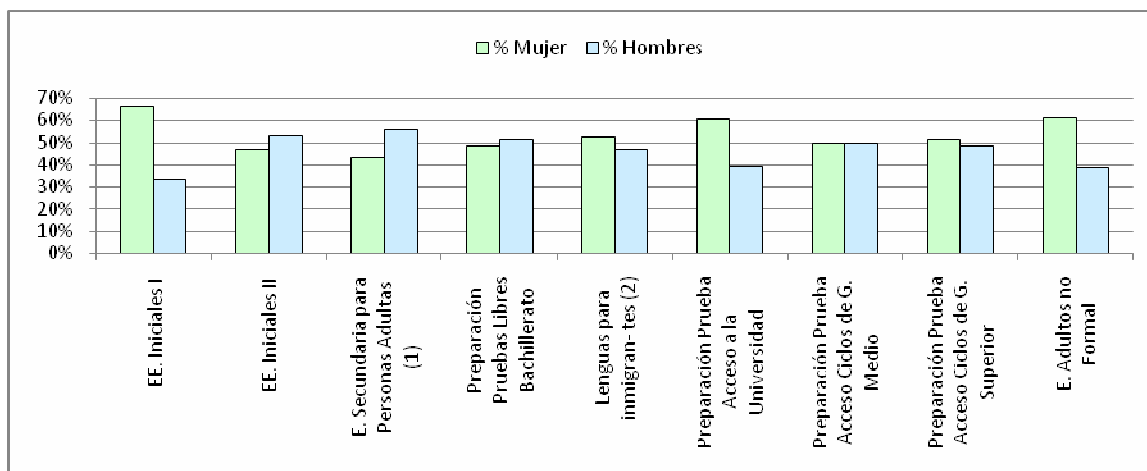
FUENTE: Enseñanzas no universitarias. Curso 2011-12. INE



FUENTE: Enseñanzas no universitarias. Curso 2011-12. INE

3.6.6. Alumnado de Educación de Personas Adultas y Educación a Distancia en La Rioja.

Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2011-12



FUENTE: Las cifras de educación en España. Estadísticas e indicadores. Versión 2014. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

La población que cursa educación de personas adultas en el curso 2011-12 se compone de 3.467 alumnos, un 49,8% mujeres y un 51,2% hombres.



Dentro de la educación de personas adultas, la población que cursa enseñanzas iniciales II, la preparación de pruebas de acceso a la universidad y la educación de adultos no formal, se compone mayoritariamente por mujeres, con una representación por encima del 60%. El resto de las enseñanzas, tienen un alumnado con una composición de sexos equilibrada

Por otro lado, las enseñanzas de secundaria para adultos, las lenguas para inmigrantes y la educación de adultos no formal concentran más del 90% del alumnado.

Respecto a la Educación a Distancia en La Rioja, en el curso 2011-12, hay 363 alumnos que estudian a través de esta modalidad, y el 69% son mujeres. Se reparten entre alumnos de bachiller (225 alumnos) y formación profesional de grado superior (138 alumnos).

Cabe destacar, que en la formación profesional de grado superior, un 97% del alumnado es femenino. En las enseñanzas de bachiller, el alumnado tiene una composición equilibrada de mujeres y hombres, un 52% de mujeres frente a un 48% de hombres.

3.6.7. Recursos humanos en enseñanzas no universitarias de La Rioja. Enseñanzas de Régimen General

La participación de la mujer en los centros educativos de enseñanzas de régimen general es muy alta, tenga o no función docente.

Primero nos vamos a centrar en el personal docente de todos los centros educativos, sean públicos o privados y analizaremos la presencia de la mujer.

Según los datos obtenidos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en relación al profesorado en el curso escolar 2011-12, el 69% del profesorado es femenino.

Destaca una alta presencia de mujeres en el profesorado de “Educación infantil y primaria”, con una representación del 81% y en el profesorado de “Educación especial”, con una representación del 90%. Tenemos que añadir que este profesorado representa un 50,6% del total del profesorado no universitario riojano.

En el resto de enseñanzas, la composición del profesorado es más equilibrada entre sexos, ya que en enseñanzas de “ESO, Bachiller y Formación Profesional”, un 54% del profesorado son mujeres y 46% hombres.

Respecto al profesorado perteneciente a la categoría de “Ambos Grupos”, un 44% son hombres y un 56% mujeres.

**Profesorado según enseñanza que imparte en La Rioja. Curso 2011-12**

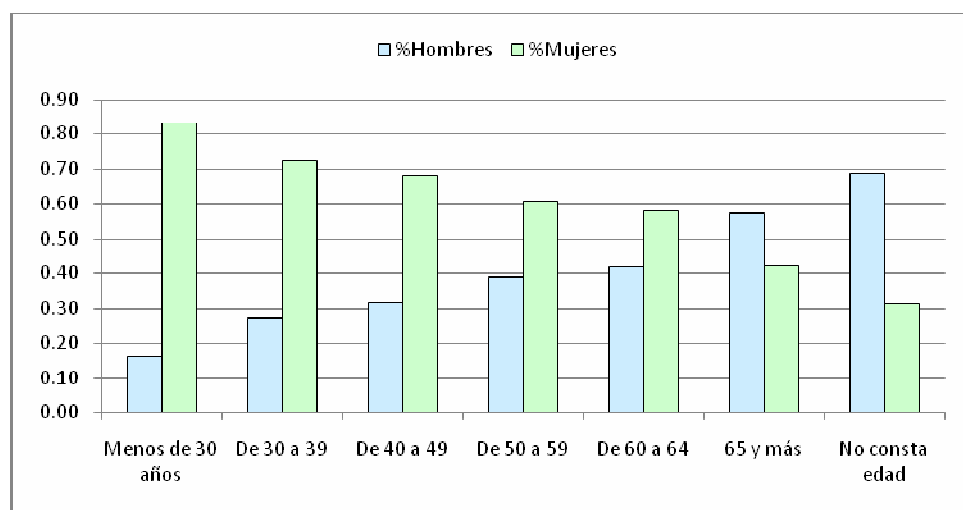
	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Total Profesorado	4486	1409	3077	0,31	0,69
E. infantil y Primaria	2270	422	1848	0,19	0,81
E. ESO, bachiller y Formación Profesional	1950	890	1060	0,46	0,54
Ambos grupos	208	91	117	0,44	0,56
E. Específica Especial	58	6	52	0,10	0,90

FUENTE: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias.

NOTAS:

- Enseñanza que imparte “ ESO, Bachilleratos y F. Profesional”: También incluye el profesorado que imparte Programas de Cualificación Profesional Inicial en actuaciones fuera de centros docentes.
- Enseñanza que imparte “Ambos grupos”: Se refiere al profesorado que compatibiliza la enseñanza en E. Infantil / E. Primaria y en E. Secundaria / Formación Profesional.

En segundo lugar, vamos a introducir en el estudio del profesorado la variable edad, y observamos que el profesorado masculino sólo supera al femenino en el tramo de mayor edad, es decir 65 y más años.

Porcentaje de profesorado según sexo y edad. Curso 2011-12

FUENTE: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias.

Destaca también la proporción de profesoras menores de 30 años que supera el 80%, la mayor brecha de género. En el resto de tramos de edad las mujeres superan a los hombres, pero en menor medida.

A medida de que aumenta la edad, se reduce la participación de mujeres y aumenta la de hombres, hasta que estos superan a las mujeres en el tramo de más edad (65 y más años).



En La Rioja casi 7 de cada diez profesores son mujeres.

En relación al personal no docente, de forma general, el personal femenino casi triplica al masculino, representando el 73,1% del total de personal.

Personal sin función docente. Curso 2011-12

	Total	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Total personal no docente	634	170	464	26,9	73,1
Personal directivo y especializado	107	27	80	25,3	74,7
Personal administrativo	114	23	91	20,2	79,8
Personal servicios y subalterno	413	120	293	29,1	70,9

FUENTE: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias.

En la categoría de personal directivo y especializado, las mujeres tienen una representación del 74,7%, y del 79,8% y 70,9% en el personal administrativo y de servicios y subalterno respectivamente.

El dato más equilibrado por sexo lo encontramos en el personal de servicios y subalterno de los centros públicos donde la mujer representa el 65% frente al 35% de hombres.

El 75% del personal directivo y especializado es femenino.

3.6.8. Alumnado Universitario en La Rioja.

En la Universidad de La Rioja, el total de alumnos matriculados en el curso 2011-12 sumó 5.279 personas. Más del 97% de este alumnado está matriculado en estudios de 1º y 2º ciclo y grado, el resto son alumnos de estudios de master.

Del total de alumnos matriculados, el 53% son mujeres y un 47% son hombres.

Atendiendo a las ramas del conocimiento, cabe destacar, que en estudios relacionados con ciencia de la salud existe una clara sobrerrepresentación femenina entre el alumnado, siendo mujeres el 84% del alumnado.

Por contra, en estudios relacionados con la ingeniería y arquitectura, hay un perfil masculino ya que la presencia femenina es muy pequeña, representando ésta solo un 20% del alumnado.

En el resto de ramas de conocimiento la composición del alumnado es más equilibrada, rozando la igualdad de sexos en ramas como artes y humanidades o en ciencias.



Respecto a los alumnos matriculados en estudios de master, en La Rioja en el curso 2011-12 se matricularon 135 alumnos, un 13.2% menos que el curso anterior. El 57% de este alumnado es femenino, el cual también ha experimentado un descenso del 14,4% respecto al curso anterior.

De cada 10 mujeres que estudian un master, casi 8 mujeres lo hacen en ciencias sociales, el resto en artes y humanidades y ciencias respectivamente. En el caso de los hombres, al igual que las mujeres, la mayoría hacen masters dentro de la rama de ciencias sociales.

No obstante, es mayor el número de alumnos matriculados a alumnas matriculadas en masters de ciencias y arquitectura e ingeniería, donde la presencia de la mujer es menor.

Casi el 80% de alumnas y el 67% de alumnos que estudian un master, lo hace en la rama de ciencias sociales.

En cuanto a los alumnos egresados en el curso 2011-12 en la Universidad de La Rioja, suman un total de 842 personas, un 56,4% son hombres y 44,6% son mujeres.

Por ramas de conocimiento, al igual que en el caso de los alumnos matriculados destaca el predominio de los varones en carreras de ingeniería y arquitectura; las mujeres, en carreras de ciencias de la salud.

Alumnos universitarios matriculados y egresados por rama de conocimiento en La Rioja. Curso 2011-12

	Matriculados			Egresados		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Estudios de 1º y 2º Ciclo y Grado						
Ciencias Sociales	2310	1501	809	377	254	123
Ingeniería y Arquitectura	1143	231	912	245	68	177
Artes y Humanidades	1089	589	500	108	68	40
Ciencias de la Salud	236	198	38	74	63	11
Ciencias	366	181	185	45	26	19
Total	5144	2700	2444	849	479	370
Estudios de Master						
Ciencias Sociales	100	61	39	71	52	19
Ingeniería y Arquitectura	3	.	3	1	.	1
Artes y Humanidades	18	11	7	12	9	3
Ciencias de la Salud
Ciencias	14	5	9	14	5	9
Total	135	77	58	98	66	32

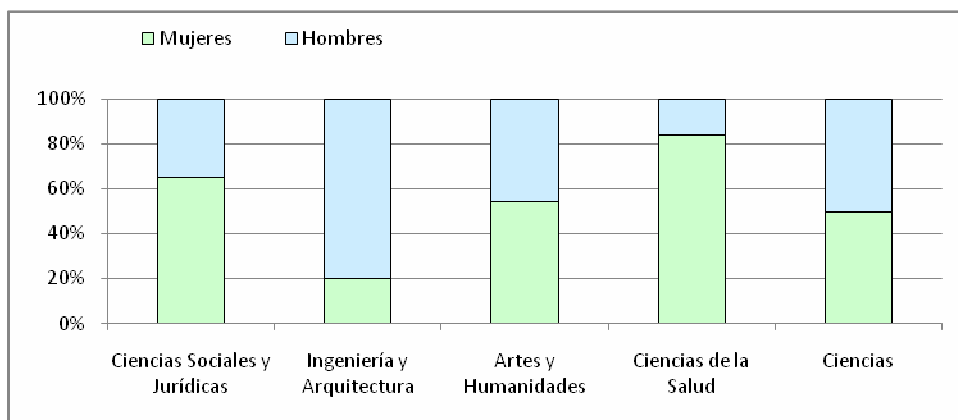
NOTA: Solo son alumnos de clases presenciales

FUENTE: Estadísticas de estudios universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



Alumnos matriculados en La Rioja por ramas de conocimiento. Curso 2011-12

Unidad: Porcentaje



NOTA: Solo son alumnos de clases presenciales matriculados en 1º y 2º ciclo y grado.

FUENTE: Estadísticas de estudios universitarios. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Predominio de la mujer en Ciencias de la Salud y del hombre en Ingeniería y Arquitectura.

En cuanto a las tesis doctorales, según los últimos datos obtenidos en España se aprobaron en el año 2011, unas 9.843 tesis doctorales, un 12,5% más respecto al año anterior. De las cuales, 4.604 (46,8%) son de mujeres.

En La Rioja, se aprobaron 28 tesis doctorales, 15 por hombres y 13 por mujeres. Desde 2008 a 2011 es mayor el número de tesis doctorales aprobadas por hombres que por mujeres.

Tesis doctorales aprobadas por la Universidad de La Rioja. Periodo 2008-2011.

	2008	2009	2010	2011
Total	19	22	28	28
Varones	12	11	18	15
Mujeres	7	11	10	13
% Mujeres	58,3%	50,0%	35,7%	46,4%

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte

3.6.9. Recursos humanos en enseñanzas universitarias de La Rioja.

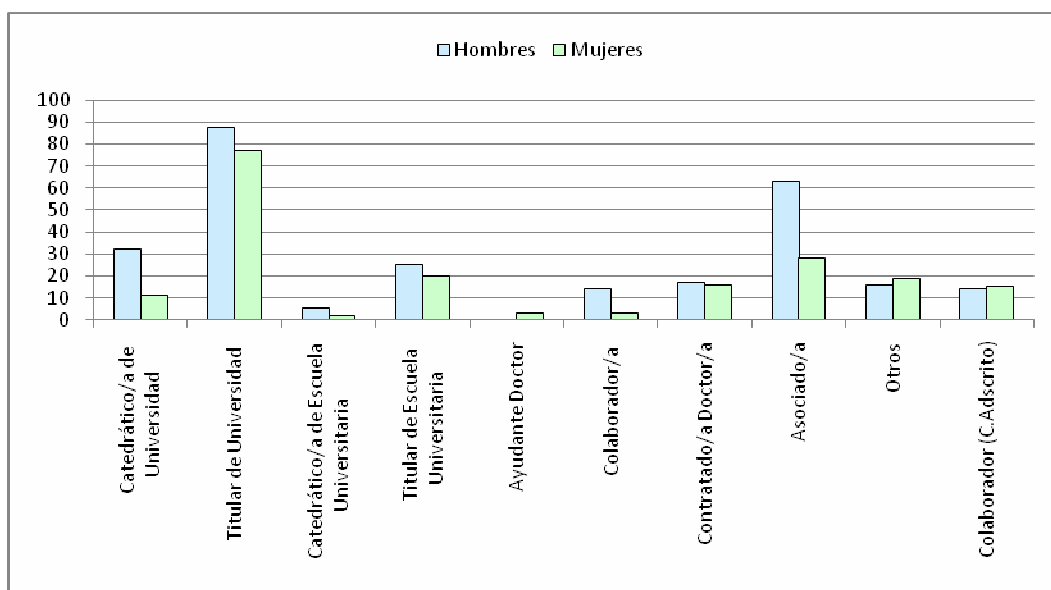
En la Universidad de La Rioja trabajan 468 personas, de las cuales un 42% son mujeres. En general, en casi todas las categorías de personal docente universitario existe una mayoría masculina.



Dentro de la categoría de personal funcionario, destaca el predominio masculino entre los catedráticos, bien sean de universidad o de escuela universitaria, ya que cada 10 catedráticos hay mínimo 7 hombres.

También cabe destacar que dentro del personal contratado, hay más hombres que mujeres en todas las categorías de personal, en especial en el caso de colaborador y asociado, donde los porcentajes de representación de mujeres no alcanzan el 40%.

Personal docente universitario en La Rioja. Curso 2011-12



FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte. Universidad presencial.

3.6.10. Deporte escolar y universitario

En este apartado recogemos indicadores de la participación de ambos sexos en las fases finales de los Campeonatos de España en Edad Escolar y los Campeonatos de España Universitarios. Estos indicadores han sido facilitados por el Consejo Superior de Deportes.

Deportistas participantes en Campeonatos de España en Edad Escolar según sexo y por Comunidad Autónoma

	Valores absolutos						Distribución porcentual			
	Total		Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
España	7.307	7.242	3.672	3.623	3.635	3.619	50,3	50,0	49,7	50,0
Andalucía	506	476	241	239	265	237	47,6	50,2	52,4	49,8
Aragón	409	414	209	214	200	200	51,1	51,7	48,9	48,3
Asturias	405	414	204	205	201	209	50,4	49,5	49,6	50,5



Baleares (Islas)	409	396	211	198	198	198	51,6	50,0	48,4	50,0
Canarias	419	405	208	203	211	202	49,6	50,1	50,4	49,9
Cantabria	392	372	188	172	204	200	48,0	46,2	52,0	53,8
Castilla y León	433	424	215	209	218	215	49,7	49,3	50,3	50,7
Castilla-La Mancha	410	407	209	201	201	206	51,0	49,4	49,0	50,6
Cataluña	473	479	230	236	243	243	48,6	49,3	51,4	50,7
C. Valenciana	448	449	225	229	223	220	50,2	51,0	49,8	49,0
Extremadura	397	401	201	203	196	198	50,6	50,6	49,4	49,4
Galicia	418	428	210	212	208	216	50,2	49,5	49,8	50,5
Madrid	453	459	235	233	218	226	51,9	50,8	48,1	49,2
Murcia	395	399	204	203	191	196	51,6	50,9	48,4	49,1
Navarra	336	341	170	168	166	173	50,6	49,3	49,4	50,7
País Vasco	387	369	196	178	191	191	50,6	48,2	49,4	51,8
La Rioja	314	315	147	154	167	161	46,8	48,9	53,2	51,1
Ceuta	111	98	56	57	55	41	50,5	58,2	49,5	41,8
Melilla	192	196	113	109	79	87	58,9	55,6	41,1	44,4

FUENTE: MECD.CDS. Subdirección General de Promoción Deportiva y Deporte Paralímpico

Según los datos disponibles, un total de 7.242 deportistas participaron en Campeonatos de España en Edad Escolar. Si desglosamos los resultados por sexo, resulta que se roza la igualdad, 3.623 deportistas, el 50%, corresponden a varones y 3.619, el 50%, a mujeres.

En La Rioja, participaron 315 deportistas, 154 varones y 161 mujeres que representan un 4,3% del total de deportistas participantes.

A nivel universitario, la cifra de deportistas participantes a nivel nacional en 2012 ascendió a 3.867. Desglosado este dato por sexo, a diferencia del deporte escolar, en los campeonatos universitarios si hay diferencias significativas, con 2.155 deportistas varones, el 55% y 1.742 mujeres, el 45%.

En La Rioja, los últimos datos son de 2011, de 18 participantes en los Campeonatos de España, 14 eran varones, un 77,7%, y sólo 4 mujeres, un 22,3%. Se refleja una brecha de género importante.

Deportistas participantes en Campeonatos de España Universitarios por sexo y comunidad autónoma

	Valores absolutos						Distribución porcentual			
	Total		Varones		Mujeres		Varones		Mujeres	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
España	5.169	3.867	2.910	2.125	2.259	1.742	56,3	55,0	43,7	45,0
Andalucía	782	582	470	341	312	241	60,1	58,6	39,9	41,4



PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Aragón	39	97	19	62	20	35	48,7	63,9	51,3	36,1
Asturias	108	65	60	48	48	17	55,6	73,8	44,4	26,2
Baleares (Islas)	36	17	23	14	13	3	63,9	82,4	36,1	17,6
Canarias	85	90	51	41	34	49	60,0	45,6	40,0	54,4
Cantabria	148	62	112	26	36	36	75,7	41,9	24,3	58,1
Castilla y León	575	448	294	231	281	217	51,1	51,6	48,9	48,4
Castilla-La Mancha	80	24	46	10	34	14	57,5	41,7	42,5	58,3
Cataluña	692	549	348	282	344	267	50,3	51,4	49,7	48,6
C. Valenciana	837	607	444	311	393	296	53,0	51,2	47,0	48,8
Extremadura	110	64	75	39	35	25	68,2	60,9	31,8	39,1
Galicia	244	163	133	87	111	76	54,5	53,4	45,5	46,6
Madrid	940	691	545	397	395	294	58,0	57,5	42,0	42,5
Murcia	206	201	110	106	96	95	53,4	52,7	46,6	47,3
Navarra	55	61	44	53	11	8	80,0	86,9	20,0	13,1
País Vasco	157	95	85	45	72	50	54,1	47,4	45,9	52,6
La Rioja	18	...	14	...	4	...	77,8	...	22,2	...

FUENTE: MECD.CDS. Subdirección General de Promoción Deportiva y Deporte Paralímpico



3.7. Deporte

Es necesario constatar la posición que ocupa el deporte en España y, por tanto, también en nuestra región para poder conocer con exactitud la incidencia del sector deportivo en ambos territorios.

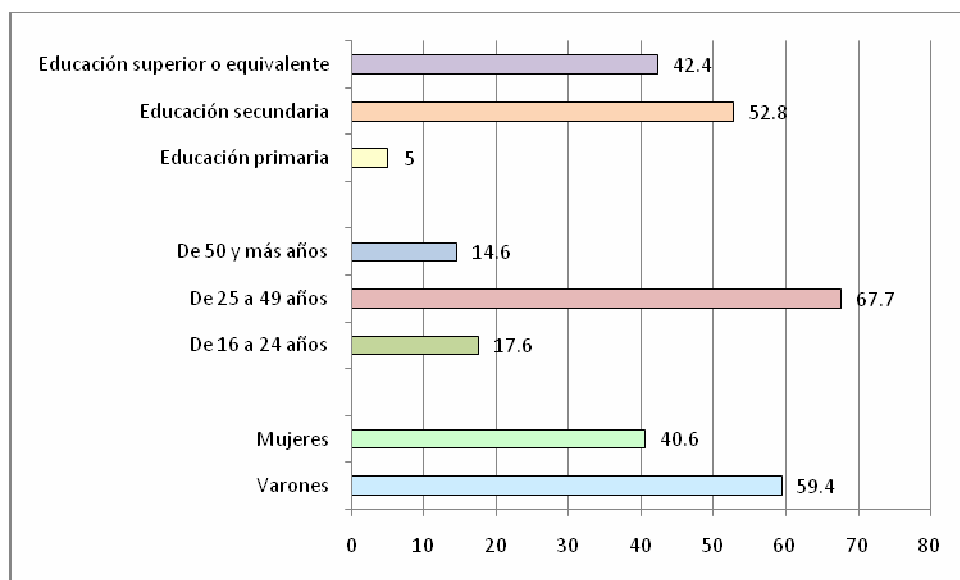
Los datos mostrados a continuación proceden del Anuario de Estadísticas Deportivas 2013, elaborado por la Subdirección de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

3.7.1. Empleo y empresas con vinculación al deporte.

El empleo vinculado al deporte es el conjunto de ocupados de 16 años en adelante que desarrollan una ocupación deportiva en el conjunto de la economía o cualquier empleo vinculado al deporte. Concretamente nos referimos a la gestión de instalaciones, las actividades de los clubes y gimnasios, fabricación de artículos de deporte, así como las ocupaciones de deportistas entrenadores o instructores deportivos.

Empleo vinculado a ocupaciones o actividades deportivas en España. 2012

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Anuario de Estadísticas Deportivas 2013

Según los últimos datos, referentes a 2012, en España el empleo vinculado al deporte ha ascendido a 163,4 mil personas, lo que supone en términos relativos un



0,9% del empleo total. Respecto al año 2011, se ha incrementado un 9.9% su empleo.

Por sexo, se registra una proporción superior de varones en el empleo deportivo, un 59,4%, frente al 54,5% observado en el conjunto del empleo. También, cabe destacar, la proporción de jóvenes entre 16 y 24 años en este sector que alcanza un 17,6% frente al 4,8% observado en el empleo total.

El empleo vinculado al deporte se caracteriza también por una formación académica superior a la media, presentando tasas superiores de educación secundaria o superior a la observada en el conjunto nacional.

En La Rioja, según los datos del Directorio Central de Empresas (DIRCE), en el año 2013 hay 137 empresas vinculadas al deporte, ocho más que en 2012. Esta cifra supone el 0,7% de este tipo de empresas a nivel nacional.

De las 137 empresas riojanas, solo una se dedica principalmente a la fabricación de artículos de deporte, el resto se corresponden con actividades deportivas tales como la gestión de instalaciones, actividades de clubes deportivos o de los gimnasios.

El 38,6% de las empresas riojanas vinculadas al deporte son empresas sin asalariados, el 44,5% son empresas de pequeño tamaño, con 1 a 5 asalariados, el 16,1% son empresas de 6 a 49 asalariados y tan solo el 1,5% son empresas de mayor tamaño, de 50 asalariados en adelante

Más del 80% de las empresas riojanas vinculadas al deporte son de tamaño pequeño o sin asalariados.

3.7.2. Gasto de los hogares vinculado al deporte

Según la publicación “Anuario de Estadísticas Deportivas 2013”, a nivel nacional y durante el año 2011 el gasto en bienes y servicios vinculados al deporte ascendió a 4.409,2 millones de euros, cifra que representa el 0,9% del gasto total en bienes y servicios.

El gasto medio por hogar en los bienes y servicios vinculados al deporte fue de 254,2 euros y el gasto medio por persona se situó en 96 euros por persona.

En nuestra región, el gasto medio vinculado al deporte alcanzó en 2011 los 203.6 euros.

3.7.3. Enseñanzas vinculadas al deporte

Los datos de las Enseñanzas Deportivas de Régimen Especial proceden de la Estadística de Enseñanzas no Universitarias que elabora el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en colaboración con las comunidades autónomas.



Según estos datos, a nivel nacional, en el curso académico 2011/12 se ha incrementado el número de alumnos matriculados en enseñanzas deportivas un 8,1% respecto al curso anterior, ascendiendo la cifra de alumnos a 6.702 personas. Por sexos, el 90% de los alumnos son varones.

En La Rioja, durante el curso académico 2011-12, solo había 34 alumnos (varones) matriculados en enseñanzas deportivas de grado medio. En concreto, todos están matriculados para la obtención del título Técnico Deportivo en Fútbol o Técnico Deportivo en fútbol Sala.

3.7.4. Deporte federado

La información de este epígrafe procede de la Estadística de Deporte Federado que realiza el Consejo superior de Deportes, órgano adscrito al Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Según los datos disponibles, a nivel nacional en 2012 el número total de licencias federadas deportivas fue de 3.498,8 mil, cifra que supone un descenso interanual del 1,4% y que interrumpe por primera vez la tendencia creciente de los últimos años.

Si se desglosan por sexo estos resultados se observan notables diferencias. Concretamente, el 79,4% de las licencias federativas corresponden a varones y un 20,6% a mujeres.

Cuatro comunidades autónomas- Cataluña, Andalucía, Madrid y Comunidad de Valencia- concentran el 55,4% de las licencias deportivas.

En La Rioja, el número de licencias federadas en 2012 asciende a 35.477, un 1.4% más que el año anterior. Representan el 1% de licencias federadas del conjunto nacional. Por sexo, un 79,9% de las licencias corresponden a varones y un 20,1% a mujeres.

Licencias federadas según sexo por comunidad autónoma. 2012

	Valores absolutos			Variación porcentual		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
España	3.498.848,00	2.777.082,00	721.766,00	100	100	100
Andalucía	576.481,00	457.439,00	119.042,00	16.5	16.5	16.5
Aragón	144.515,00	121.582,00	22.933,00	4.1	4.4	3.2
Asturias	87.516,00	69.808,00	17.708,00	2.5	2.5	2.5
Baleares (Islas)	83.050,00	65.538,00	17.512,00	2.4	2.4	2.4
Canarias	144.008,00	115.573,00	28.435,00	4.1	4.2	3.9
Cantabria	62.611,00	49.678,00	12.933,00	1.8	1.8	1.8
Castilla y León	176.236,00	142.942,00	33.294,00	5.0	5.1	4.6
Castilla-La Mancha	131.991,00	111.342,00	20.649,00	3.8	4.0	2.9



Cataluña	596.272,00	461.708,00	134.564,00	17.0	16.6	18.6
C. Valenciana	342.850,00	287.991,00	54.859,00	9.8	10.4	7.6
Extremadura	83.662,00	70.596,00	13.066,00	2.4	2.5	1.8
Galicia	219.669,00	172.677,00	46.992,00	6.3	6.2	6.5
Madrid	424.077,00	317.524,00	106.553,00	12.1	11.4	14.8
Murcia	88.654,00	74.173,00	14.481,00	2.5	2.7	2.0
Navarra	72.360,00	54.216,00	18.144,00	2.1	2.0	2.5
País Vasco	209.389,00	160.004,00	49.385,00	6.0	5.8	6.8
La Rioja	35.477,00	28.379,00	7.098,00	1.0	1.0	1.0
Ceuta	8.624,00	6.932,00	1.692,00	0.2	0.2	0.2
Melilla	9.267,00	7.276,00	1.991,00	0.3	0.3	0.3
Sin territorializar	2.139,00	1.704,00	435,00	0.1	0.1	0.1

FUENTE: MECD. Estadística de Deporte federado

En nuestra región ocho de cada diez licencias federadas corresponden a varones

Del total de licencias deportivas registradas en La Rioja en el año 2012, el 80% se corresponden con 11 federaciones, concretamente y por orden son Fútbol, Caza, Baloncesto, Golf, Judo, Atletismo, Montaña y Escalada, Pelota, Karate, Balonmano y Gimnasia.

Entre sexos, existen diferencias notables en función del tipo de federación deportiva. Cabe destacar, la escasa representación de la mujer en el Fútbol federado que alcanza un 4,3%, siendo la federación de Fútbol la más numerosa en licencias; la Pelota con una representación del 1,5% y la Caza con un 0,1%. Por contra, en la federación de Gimnasia, con 722 licencias solo 1 es de un varón.

El detalle del conjunto de modalidades deportivas se refleja en el cuadro siguiente.

Licencias deportivas según sexo por comunidad autónoma. 2012

	Total	Varones	Mujeres
La Rioja (Total)	35.477	28.379	7.098
Actividades subacuáticas	32	28	4
Aeronáutica	165	165	0
Ajedrez	124	113	11
Atletismo	1.367	808	559
Automovilismo	49	47	2
Bádminton	315	146	169
Baile deportivo	15	8	7
Baloncesto	3.861	2.609	1.252
Balonmano	731	524	207
Bolos	10	10	0
Boxeo	57	55	2
Caza	7.146	7.140	6



Ciclismo	326	314	12
Deporte discapacidad física	4	3	1
Deporte discapacidad intelectual	69	51	18
Deporte para ciegos	16	12	4
Deporte paralíticos cerebrales	9	7	2
Deportes de hielo	130	84	46
Deportes de invierno	20	13	7
Esgrima	529	337	192
Espeleología	79	66	13
Fútbol	7.726	7.394	332
Galgos	23	23	0
Gimnasia	722	1	721
Golf	2.458	1.666	792
Halterofilia	38	36	2
Hípica	470	132	338
Judo	1.557	1.198	359
Karate	779	496	283
Kickboxing	131	105	26
Montaña y escalada	1135	840	295
Motociclismo	168	168	0
Natación	596	293	303
Orientación	328	174	154
Pádel	140	103	37
Patinaje	111	4	107
Pelota	1.014	999	15
Pesca y casting	567	562	5
Petanca	88	70	18
Piragüismo	86	78	8
Rugby	114	107	7
Taekwondo	451	284	167
Tenis	492	351	141
Tiro a vuelo	2	2	0
Tiro con arco	133	113	20
Tiro olímpico	504	467	37
Triatlón	95	85	10
Voleibol	495	88	407

FUENTE:MECD. Estadística de Deporte federado

Respecto a los clubs deportivos federados en nuestra región en 2012, suman 664 clubs, pertenecientes a cuarenta y tres federaciones deportivas distintas. No obstante, cabe destacar que el 37,5% del total de clubs deportivos en La Rioja son de fútbol, el 19,1%, de caza y un 8,1%, de baloncesto.

3.7.5. Hábitos deportivos



Los indicadores que a continuación exponemos proceden de la Encuesta de Hábitos Deportivos en España 2010 elaborada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) por encargo del Consejo Superior de Deportes.

Esta encuesta se dirigió a una muestra de 9.000 personas de 15 años en adelante residentes en el territorio nacional y ofrece información de los hábitos deportivos de los españoles.

Personas que practican deporte según frecuencia y sexo por comunidad autónoma 2010.

	Total practican			Al menos una vez a la semana		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
España	40,0	49,1	31,1	37,0	45,4	28,8
Andalucía	35,8	47,2	24,7	33,6	43,1	24,5
Aragón	42,1	50,5	33,9	37,2	46,5	28,1
Asturias	34,6	42,1	27,8	31,9	38,8	25,7
Baleares (Islas)	45,4	55,1	35,8	43,6	51,9	35,4
Canarias	41,1	51,5	30,9	39,0	49,4	28,8
Cantabria	36,3	42,9	30,1	32,1	39,5	25,0
Castilla y León	38,2	45,7	30,9	32,4	38,6	26,3
Castilla-La Mancha	39,2	46,8	31,3	36,4	44,7	27,8
Cataluña	43,5	50,7	36,4	39,2	46,3	32,3
C. Valenciana	41,2	51,4	31,1	38,7	48,6	29,1
Extremadura	30,4	36,9	24,0	28,8	35,0	22,6
Galicia	31,9	40,7	23,6	30,1	37,3	23,3
Madrid	45,5	52,9	38,4	42,9	49,5	36,4
Murcia	36,3	50,9	21,1	35,6	50,0	20,6
Navarra	45,8	56,0	35,4	42,9	53,7	32,0
País Vasco	42,2	52,6	32,5	37,6	46,9	28,9
La Rioja	45,6	51,2	40,3	43,0	47,9	38,3
Ceuta y Melilla	38,1	51,9	23,1	34,7	48,1	20,8

FUENTE: MECD. Estadística de Deporte federado

Los resultados indican que en 2010 el 40% de la población de 15 años en adelante practicaba algún tipo de deporte. La mayor parte de ellos, el 92,5% al menos una vez a la semana. Por sexo, la población que realiza un deporte en el colectivo masculino representa un 49,1%, muy superior al de mujeres, un 31,1%

La encuesta muestra que la tasa de deportistas en el grupo de edad de 15 a 24 años es de 59,8; en el grupo de 15 a 54 al 44,6% y 23,3%, entre aquellos de 55 años en adelante.

En cuanto al tipo de deporte realizado, destaca entre los más mayoritarios, la natación recreativa (22,4%), el ciclismo recreativo (19,8%), el fútbol (17,9%), la carrera a pie (13,4%) y la gimnasia en centros deportivos (10,9%).



3.8. Salud

3.8.1. Esperanza de vida al nacimiento

Las mujeres riojanas tienen una esperanza de vida en 2012 de 85,9 años de vida al nacer y 23,2 años de vida a los 65 años. Entre los hombres, la esperanza de vida al nacer se sitúa en 79,6 años y 18,5 años de esperanza de vida a partir de 65 años.

Por tanto, la diferencia de esperanza de vida entre ambos sexos se establece en que las mujeres tienen 6,3 años más de esperanza de vida al nacer y 4,7 años más de esperanza de vida a partir de los 65 años que los hombres.

Respecto a los valores de 2011, cabe destacar el ligero retroceso de la esperanza de vida de las mujeres al nacer en casi dos décimas (0,17) mientras que ha aumentado la esperanza de vida a partir de los 65 años en más de una décima (0,14).

En cuanto a los hombres, éstos han visto reducida ambas esperanzas de vida, pasando de una esperanza de vida al nacer en 2011 de 79,9 años a 79,6 años en 2012 y de una esperanza de vida a los 65 años de 18,9 años a 18,5 en 2012.

En una perspectiva temporal más amplia, remontándonos a 2002, la esperanza de vida al nacer aumenta más entre los hombres (2,4 años) que entre las mujeres (1,9 años), Sin embargo, la esperanza de vida a partir de los 65 años ha aumentado más en las mujeres (1,5 años) que en los hombres (0,9 años).

La esperanza de vida de la mujer al nacer es 6,3 años mayor a la del hombre.

Por último, una breve referencia a la esperanza de vida a la buena salud a los 65 años, en La Rioja las mujeres tienen 9,4 años de esperanza de vida de buena salud frente a los 8,3 años que tienen los hombres.

3.8.2 Calidad de vida relacionada con la salud en la población adulta

La Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 analiza por primera vez la calidad de vida relacionada con la salud de la población adulta abordando cinco dimensiones: movilidad, autocuidado, actividades cotidianas, dolor o malestar y ansiedad depresión.

Según los datos de la entrevista, un 17,8% de la población de 15 y más años sufre dolor o malestar. La ansiedad y depresión afecta a un 8,6% y los problemas para caminar al 10,7%. El 11,6% de la población riojana manifiesta tener problemas para realizar actividades cotidianas y un 6,7% para lavarse y vestirse.



Por sexos, cabe destacar que las mujeres arrastran peores datos que los hombres en todas las dimensiones analizadas.

Calidad de vida relacionada con la salud en función del sexo. Población de 15 y más años

Unidad: Miles de personas y porcentaje

	Hombres	Mujeres	Total	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total *(%)
Movilidad (Total)	129,4	133,2	262,6	100%	100%	
Problemas para caminar	11	17,2	28,2	8,5%	12,9%	10,7%
Autocuidado (Total)	129,4	133,2	262,6	100%	100%	
Problemas para lavarme o vestirme	8,3	9,3	17,6	6,4%	6,9%	6,7
Actividades cotidianas (Total)	129,4	133,2	262,6	100%	100%	
Problemas para realizar actividades cotidianas	12,4	18,2	30,6	9,5%	13,6%	11,6
Dolor o malestar (Total)	129,4	133,2	262,6	100%	100%	
Tengo dolor o malestar	19	27,9	46,9	14,7%	20,9%	17,8
Ansiedad y depresión (Total)	129,4	133,2	262,6	100%	100%	
Estoy ansioso o deprimido	8,3	14,4	22,7	6,4%	10,8%	8,6

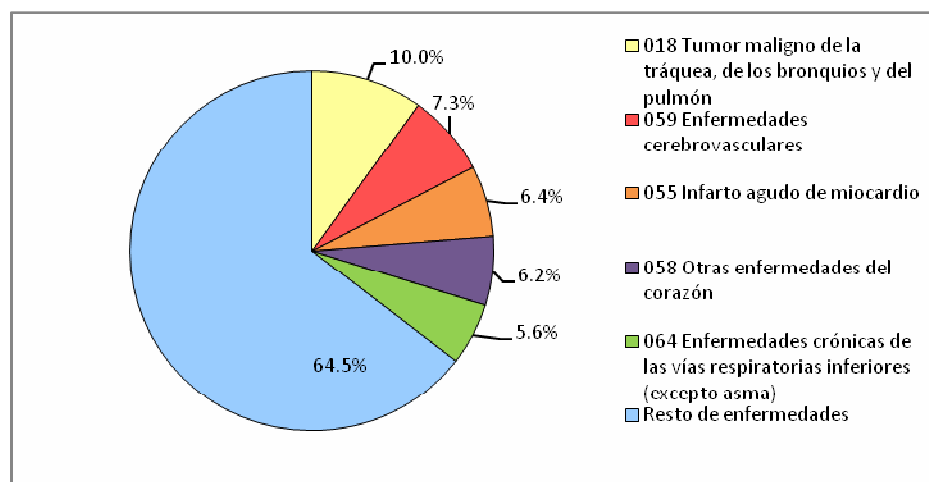
(*)Porcentaje sobre el total de la población mayor de 15 y más años

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de la Entrevista Nacional de Salud 2011-2012

3.8.2. Defunciones registradas debido a las cinco primeras causas de muerte según sexo

Entre las cinco primeras causas de la muerte de los hombres en La Rioja en el año 2012, cabe destacar el tumor maligno de tráquea, de los bronquios y el pulmón, enfermedades cerebrovasculares, infarto agudo de miocardio, otras enfermedades del corazón y enfermedades crónicas de las vías respiratorias inferiores.

Defunciones de hombres registradas en La Rioja en 2012 según causa.

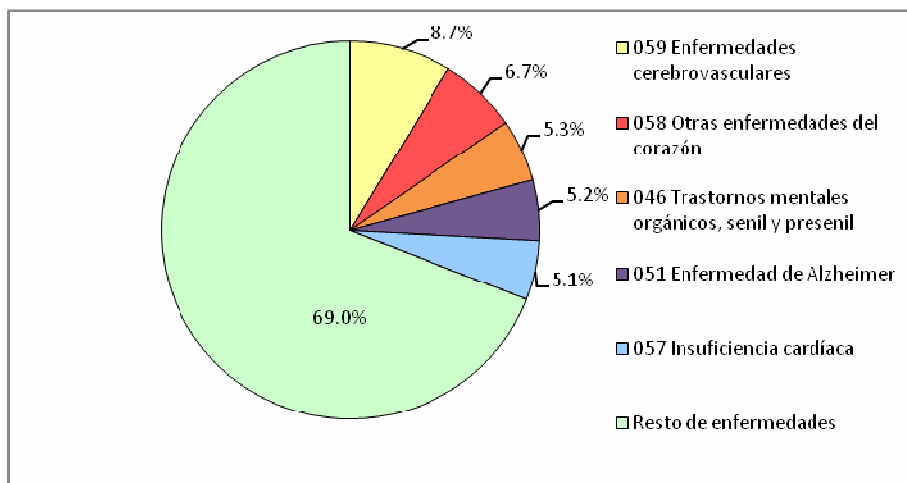


FUENTE: Defunciones según causa de la muerte. Año 2012. INE



Respecto a las mujeres, entre las cinco primeras causas de la muerte se encuentran por orden: enfermedades cerebrovasculares, enfermedades del corazón, trastornos mentales orgánicos, senil y presenil, enfermedad de Alzheimer e insuficiencia cardíaca.

Defunciones de mujeres registradas en La Rioja en 2012 según causa.



FUENTE: Defunciones según causa de la muerte. Año 2012. INE

En La Rioja, la principal causa de muerte en hombres y mujeres es de origen tumoral

3.8.3. Estado de salud percibido según sexo en La Rioja

La percepción subjetiva de hombres y mujeres sobre su estado de salud, es decir, lo que se denomina salud percibida, es un dato clave para la definición de las políticas de género con perspectiva de género.

Los datos de la Encuesta Nacional de Salud 2011-2012 registran respecto a la encuesta del año 2006 una bajada del porcentaje de personas que califican su salud como “muy buena” pero aumenta un incremento de personas que la califican como “buena”. Esta encuesta refleja también una disminución de las personas que perciben su salud como “regular” y “muy mala”, pero aumenta la percepción de salud “mala”.

El 79% de la población riojana valora positivamente su estado de salud.

Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses en La Rioja.

	Muy bueno	Bueno	Regular	Mala	Muy mala
Total	14,93%	63,57%	14,50%	6,22%	0,78%
Hombres	18,25%	64,20%	10,74%	6,50%	0,31%
Mujeres	11,66%	62,95%	18,20%	5,94%	1,25%

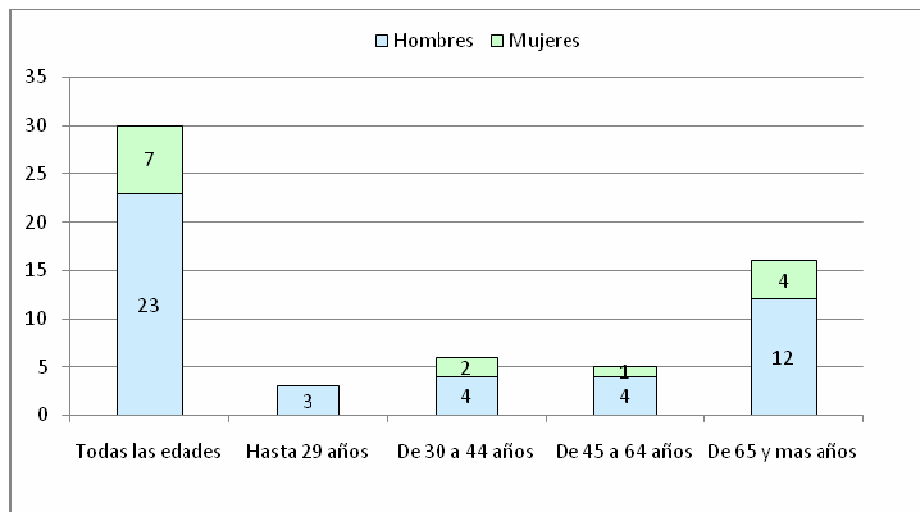
FUENTE: Encuesta Nacional de Salud 2011-2012. INE



3.8.4. Defunciones registradas en La Rioja por causa de suicidio.

Comparando los datos de 2011 y 2012, el número de suicidios en La Rioja, se han incrementado en los hombres y mantenido en las mujeres. Entre los hombres pasa de 16 suicidios en 2011 a 23 suicidios en 2012. En total en el año 2012 se han producido 30 suicidios, siete más respecto al año anterior.

Número de suicidios en La Rioja según sexo y edad. Año 2012.



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística



3.9. Sector Agrario Riojano

Los datos que presentamos a continuación proceden del Censo Agrario 2009, realizado por el Instituto Nacional de Estadística con el objetivo es de analizar la situación de la agricultura española y seguir la evolución estructural de las explotaciones agrarias.

Para el informe de impacto de género hemos extraído datos sobre la titularidad y trabajo en las explotaciones riojanas.

3.9.1. Visión general del sector agrario.

Según los datos disponibles, en La Rioja, en el año 2009, hay 10.234 explotaciones agrícolas y ganaderas. Casi el 92% tienen como titular una persona física, y un 18,3% son mujeres titulares de explotación frente a un 81,7% de titulares masculinos. A su vez, del total de explotaciones en el 79,9%, coinciden en la misma persona el titular y el jefe de explotación.

Del total de mujeres titulares de una explotación agraria, un 64% figuran también como jefe de explotación mientras que un 92% de los titulares de la explotación masculinos son a su vez jefes de explotación.

Explotaciones agrarias: titular y jefe de explotación

	Titular de explotación			Titular y jefe de explotación	
	Hombre	Mujer	No persona física	Hombre	Mujer
Con agricultura y ganadería	570	69	123	544	59
Con agricultura y sin ganadería	6.943	1.632	661	6.396	1.015
Sin agricultura y con ganadería	148	23	65	142	22
Total nº explotaciones	7.661	1.724	849	7.082	1.096

FUENTE: Censo agrario 2009. INE

En relación a la mano de obra que hay en las explotaciones agrarias, se va a distinguir entre mano de obra familiar y asalariado fijo. Según los datos disponibles en un total de 3.702 explotaciones agrarias hay mano de obra familiar, además del titular de la explotación, la cifra alcanza la 6.206 personas, de las cuales el 69% son hombres y el 31% son mujeres.

En relación al tipo de jornada de la mano de obra familiar, la mayor parte trabaja, un 78% de este personal trabaja una jornada inferior al 25%; y solo un 6% trabaja una jornada total.



En cuanto al personal asalariado fijo, este asciende a 2.674 personas, un 88% son hombres y un 12% mujeres. En cuanto a la jornada trabajada, un 38% realiza un trabajo inferior al 25% y un 32% trabaja la jornada completa.

Por último, veremos la figura del jefe de explotación asalariado fijo. Existen un total de 1.031 jefes de explotación no titulares, un 94% de ellos son hombres frente a un 6% de mujeres.

Mano de obra en las explotaciones agrarias

	Nº explotaciones	Hombres	Mujeres
Trabajo familiar			
Porcentaje de tiempo trabajado <25%	2555	3202	1629
Porcentaje de tiempo trabajado >=25 <50	519	492	140
Porcentaje de tiempo trabajado >=50 <75	183	146	61
Porcentaje de tiempo trabajado >=75 <100	147	128	38
Porcentaje de tiempo trabajado =100%	298	302	68
Trabajo asalariado fijo			
Porcentaje de tiempo trabajado <25%	497	881	124
Porcentaje de tiempo trabajado >=25 <50	173	192	32
Porcentaje de tiempo trabajado >=50 <75	88	134	25
Porcentaje de tiempo trabajado >=75 <100	290	387	44
Porcentaje de tiempo trabajado =100%	437	757	98
Jefes de explotación asalariado		969	62

FUENTE: Censo agrario 2009. INE

3.9.2. Acciones formativas dirigidas al sector agrario.

El Gobierno de La Rioja supervisa y financia programas formativos dirigidos a los sectores agrarios y agroalimentario que cubren las necesidades de formación en técnicas de producción, de transformación, de respeto al medio ambiente o de diversificación.

También trata de enseñar a los agricultores como llevar a la práctica las técnicas desarrolladas en los campos demostrativos, sus ventajas e inconvenientes para lograr que sus producciones sean más competitivas en los mercados o bien ofreciendo productos más adaptados a las demandas del mercado y los consumidores, optimizando costes de producción.

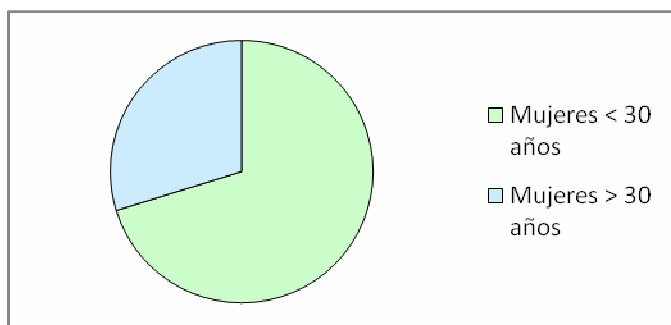
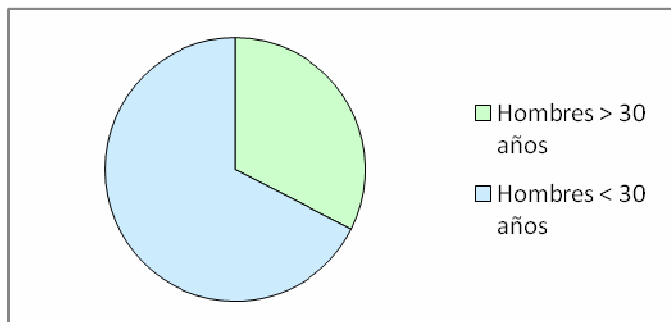
En cuanto a los participantes por sexo en estos cursos formativos, el número de hombres es muy superior a mujeres, algo que no extraña debido a que el sector agrario es todavía una actividad masculina.

3.9.3. Instalación de jóvenes agricultores.



El Gobierno subvenciona con ayudas económicas la incorporación de jóvenes agricultores, así trata de rejuvenecer la población activa agraria, fomenta el empleo con especial consideración a las mujeres, y contribuye al mantenimiento de la población rural.

Jóvenes agricultores subvencionados por sexo y edad. Periodo 2008-2013



FUENTE: Informe Intermedio Anual 2013 del Programa de Desarrollo Rural de La Rioja 2007-2013

Durante el periodo 2008-2013 se han subvencionado a 207 jóvenes agricultores, un 23% son mujeres. Cabe destacar que el número de mujeres mayores de 30 años que se instalan en el mundo rural es mucho más elevado que lo inicialmente previsto. Estas representan el 70% del total de mujeres jóvenes agricultores beneficiadas con estas ayudas.



3.10. Participación Política y Social

3.10.1. Composición de los Parlamentos Autonómicos.

La participación en los diferentes ámbitos del poder político se ha incrementado de forma notable en España en los últimos años. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley 3/2007), establece el principio de presencia o composición equilibrada, entendiéndose por tal la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

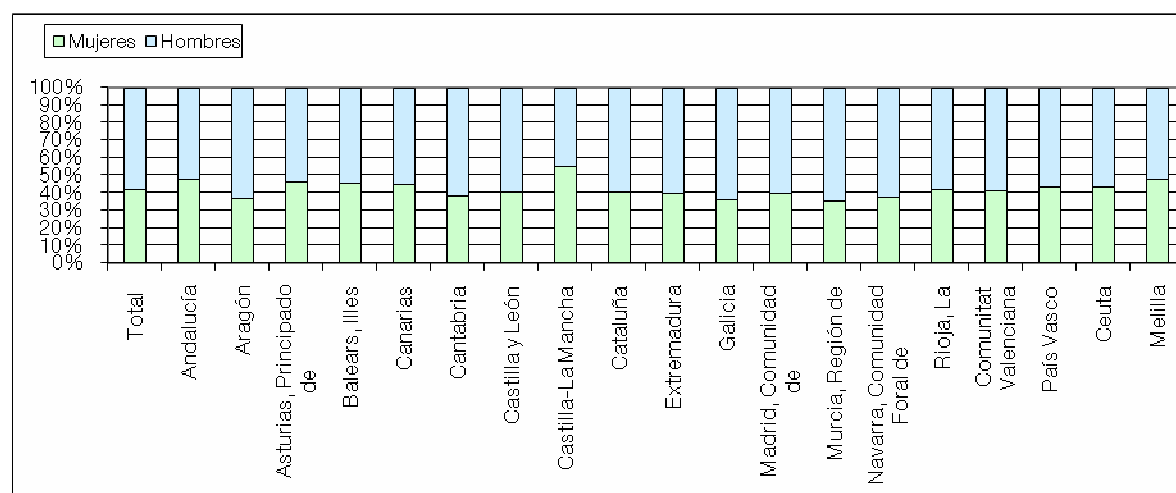
En la mayoría de ámbitos políticos no se produce aún una presencia equilibrada entre ambos sexos, pero si se da en los parlamentos autonómicos.

En 2014 la presencia de mujeres en los Parlamentos de las Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas se ha situado en el 42,1%. Solo cinco comunidades Autónomas tienen una representación femenina por debajo del cuarenta por ciento, ellas son Aragón, Cantabria, Galicia, Murcia y Navarra.

En La Rioja las mujeres ocupan el 42,4% de los escaños del Parlamento riojano. El parlamento riojano tiene 33 escaños y 14 de ellos son ocupados por mujeres.

Cabe destacar que el Parlamento de Castilla y La Mancha es el único que presenta mayoría de diputadas, un 55,1%.

Composición porcentual de los parlamentos autonómicos. 2014



FUENTE: Elaboración a partir de datos de las páginas web de los Parlamentos Autonómicos. Actualizado a 31 de enero 2014

3.10.2. Los diputados y diputadas en el Parlamento Autonómico de La Rioja



Actualmente, el Parlamento autonómico riojano cuenta con 33 diputados que representan a tres grupos políticos: Partido Popular (20 escaños), PSOE (11 escaños) y Partido Riojano (2 escaños).

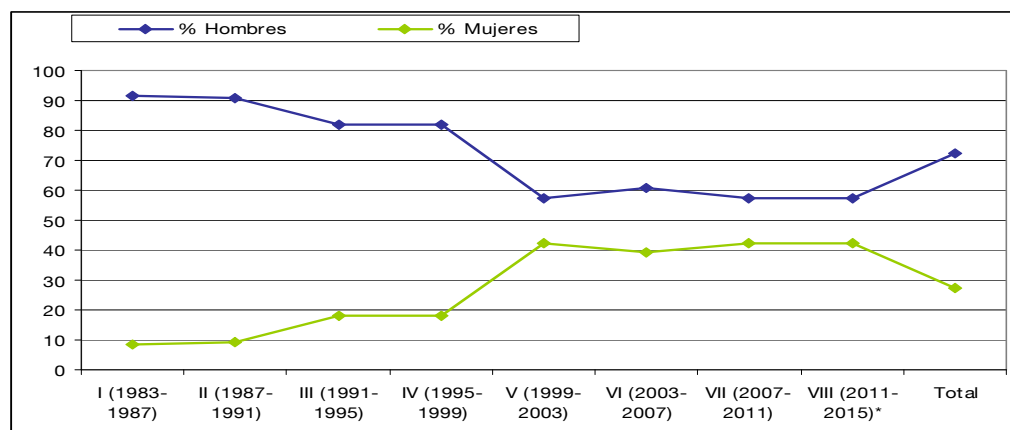
Desglosados por sexo, el Parlamento riojano tiene 14 diputadas (42,4%) y 19 diputados (57,6%), cumpliendo con el principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres establecido por la Ley 3/2007.

Si atendemos a su evolución a lo largo de las legislaturas, vemos que en el año 1999, en la quinta legislatura, el número de diputadas experimentó un gran salto cuantitativo, concretamente se pasó de 6 a 14 diputadas; a partir de ese año el número de diputadas se mantiene entre 13 y 14 dependiendo de las legislaturas, frente a 20 o 19 hombres que completan los 33 totales.

Diputados y diputadas a lo largo de las legislaturas en La Rioja

Legislatura	Varón	Mujer	% Varón	% Mujer
I (1983-1987)	32	3	91,4	8,6
II (1987-1991)	30	3	90,9	9,1
III (1991-1995)	27	6	81,8	18,2
IV (1995-1999)	27	6	81,8	18,2
V (1999-2003)	19	14	57,5	42,5
VI (2003-2007)	20	13	60,6	39,4
VII (2007-2011)	19	14	57,5	42,5
VIII (2011-2015)*	19	14	57,5	42,5
Total	193	73	72,5	27,5

FUENTE: Parlamento La Rioja. (*) Datos a 4 de febrero de 2014



FUENTE: Parlamento La Rioja

En la actual legislatura hay 14 mujeres en el Parlamento riojano

3.10.3 Composición de los Gobiernos de las Comunidades Autónomas.



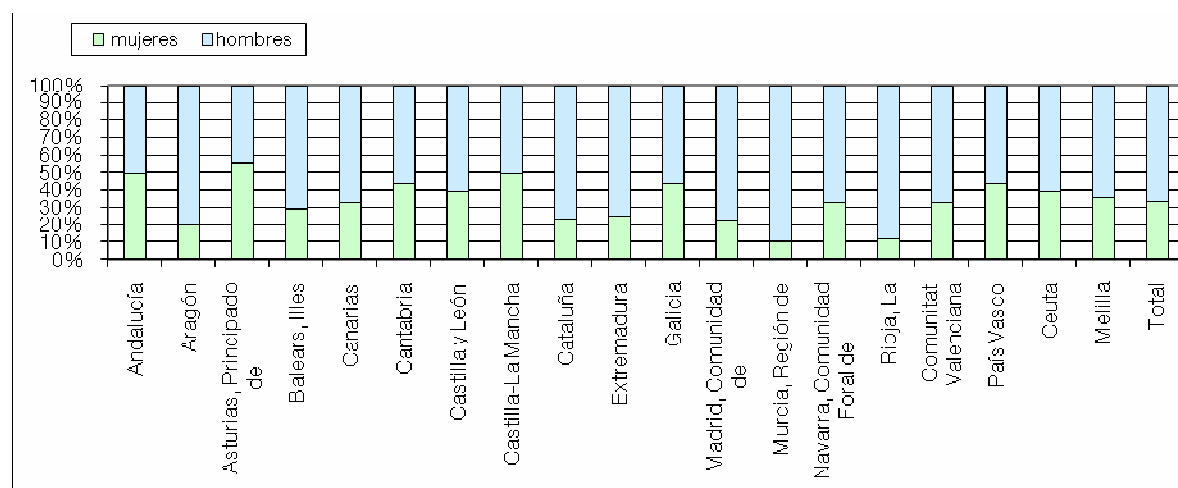
La participación de la mujer en los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónomas en 2014 se sitúa en el 34,25%.

En La Rioja, el Gobierno regional tiene ocho miembros, por sexo son siete hombres y una mujer. Respecto a la legislatura 2007-2011, el porcentaje de representación femenino se ha reducido pasando del 27,3% al 12,5% de representación actual. Este descenso se debe fundamentalmente a la reducción de consejerías propiciada por la crisis económica que atravesamos en la actualidad.

Destacar que solo las Comunidades de Madrid y Castilla La Mancha tienen una composición de igualdad de sexos en el Gobierno. No obstante, muchas regiones están dentro de los márgenes de composición equilibrada entre sexos definida en la Ley 3/2007 (Asturias, Cantabria, Castilla León, Galicia, País Vasco y Melilla).

Asturias es el único gobierno autonómico con participación mayoritaria de mujeres, si bien en márgenes de equilibrio.

Composición de los Gobiernos de las Comunidades y Ciudades Autónoma. 2014



FUENTE:Elaboración a partir de datos de las páginas web de los Gobiernos Automáticos. Actualizado a 31 de enero 2014.

3.10.4. Evolución de la mujer en las Alcaldías de las Comunidades Autónomas.

En la actualidad, la Comunidad Autónoma de La Rioja cuenta con 174 Alcaldías y 26 de las mismas son ocupadas por mujeres que representan el 14,94% del total. En el año 1995, solo 14 alcaldías eran ocupadas por mujeres, un 8,05%.

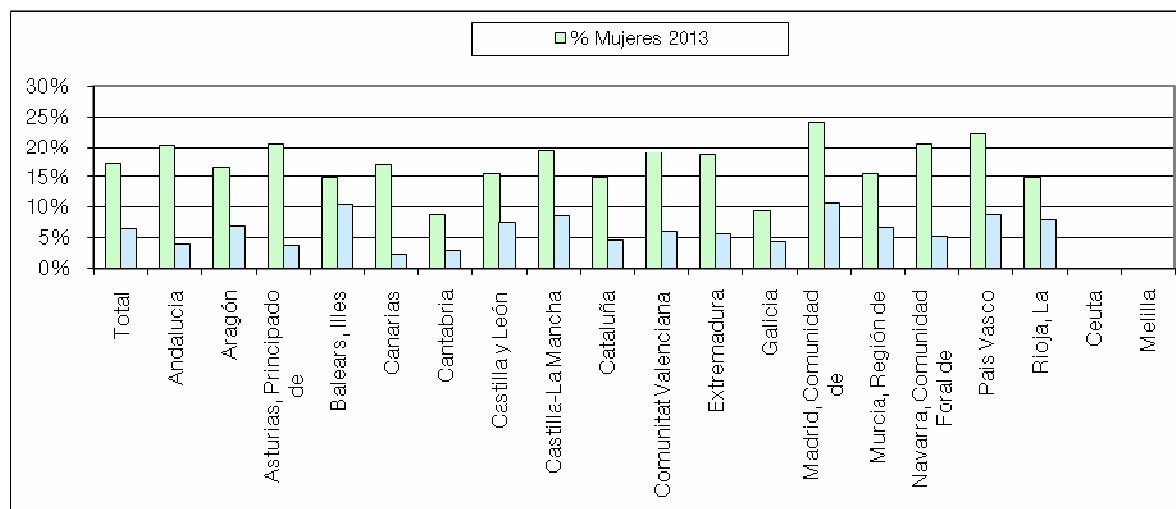
A pesar de que no se cumple con la representación equilibrada entre sexos establecida por la Ley 3/2007, ninguna Comunidad alcanza el mínimo de representación de sexos establecido en el 40%, si es cierto que ha aumentado de forma importante la representación femenina en las Alcaldías de todas las



comunidades autónomas y por tanto de España, la media actual se sitúa en el 17,17% frente a la media del año 1995 de 6,53%.

Madrid es la región que tiene mayor representación femenina en sus Alcaldías, con un 24,02%, seguida por el País Vasco (22,31), Navarra (20,59%) o Asturias (20,51%). Por contra, las Comunidades con menor representación de mujeres, a excepción de los supuestos de Ceuta y Melilla que solo disponen de una Alcaldía, son Cantabria (8,82%) y Galicia (9,52%).

Evolución de la presencia de mujeres en las Alcaldías de las Comunidades Autónomas. Años 2013 y 1995.



FUENTE:Elaboración a partir de datos del Instituto de la Mujer. Datos actualizados a marzo de 2013.

3.10.5. Distribución de las personas alto cargo según sexo en La Rioja.

En cuanto a la presencia de mujeres entre los altos cargos del Gobierno de La Rioja, los datos muestran que siguen siendo una minoría.

El hombre ha dominado en los altos cargos, pero en la legislatura 2003-2007 se aprecia un cambio de tendencia, ya que el número de mujeres se multiplica por tres respecto a la legislatura anterior.

Altos cargos en La Rioja a lo largo de todas las legislaturas.

	83-87		87-91		91-95		95-99		99-03		03-07		07-11		11-15*	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	52	2	101	10	51	6	39	6	41	7	58	21	58	29	30	20
Presidente	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Vicepresidente	0	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0
Consejero/a	12	0	17	3	7	2	6	1	7	1	8	2	8	2	6	1
Sec. Gral. Tec	12	1	22	2	10	1	7	2	6	2	6	3	5	6	3	4
Director Gral	27	1	58	4	33	2	25	3	27	3	32	10	36	16	17	13

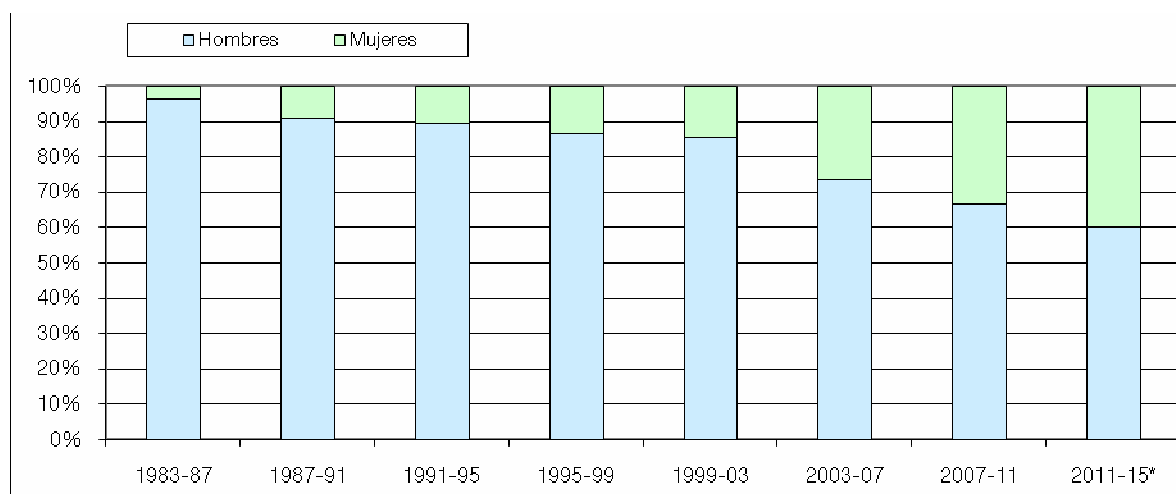


Subdirector Gral 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 11 5 8 4 3 2

FUENTE: Fuente Página WEB Gobierno de La Rioja y Consejería Presidencia y Justicia. (*) Altos Cargos a 3 de febrero de 2014.

El grueso de los altos cargos se encuentra en la categoría de Director General, donde casi 6 de cada 10 Directores Generales son hombres; le sigue el grupo de los Consejeros, son un total de siete, y seis de ellos son hombres; mientras en los puestos de las Secretarías Generales Técnicas la representación por sexos es equilibrada, ocupados por tres hombres frente a cuatro mujeres.

Representación de hombres y mujeres en Altos Cargos en La Rioja a lo largo de todas las legislaturas.



FUENTE: Fuente Página WEB Gobierno de La Rioja y Consejería Presidencia y Justicia. (*). Datos a 3 de febrero de 2014.

A lo largo de las legislaturas, la presencia de la mujer en los altos cargos ha crecido de año en año. En la actualidad, el 40,0% de los altos cargos son mujeres. Por legislatura, esta última presenta una mayor presencia de la mujer en los altos cargos, casi siete puntos porcentuales más que en la anterior legislatura.

Las mujeres representan el 40% del total de altos cargos del Gobierno riojano

3.10.6. Distribución de las personas alto cargo por Consejería y sexo en La Rioja.

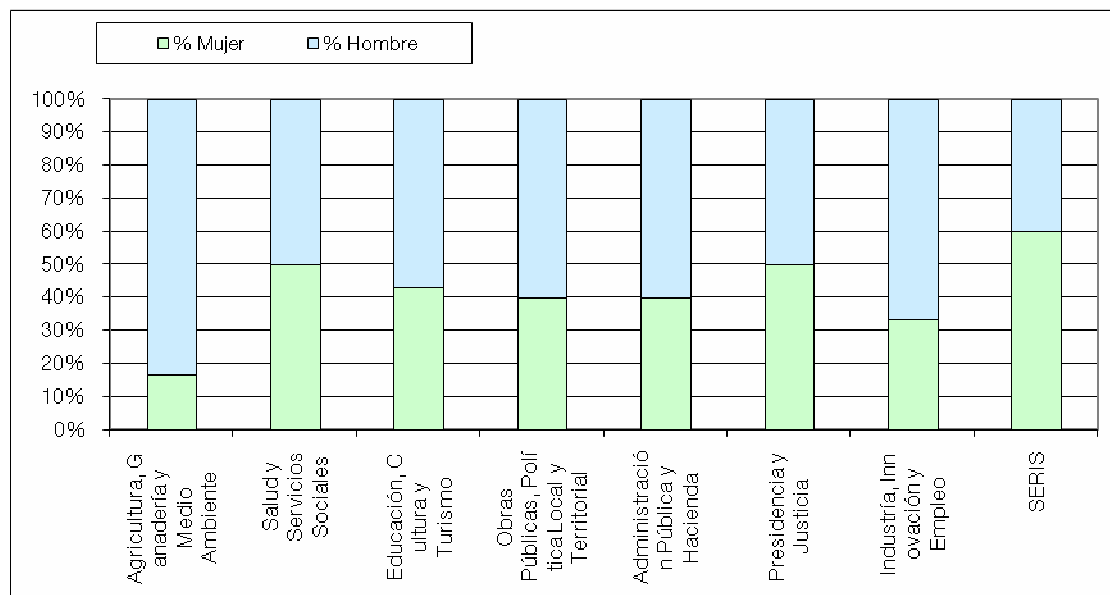
Según los últimos datos de altos cargos desglosados por Consejería, a 3 de febrero de 2014, podemos observar que no todas las Consejerías presentan una representación equilibrada de hombres y mujeres. Es el caso de la de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural e Industria, Innovación y Empleo donde la representación femenina alcanza el 16,67% y 33,33% respectivamente.

Por contra, cabe destacar los casos de Salud y Servicios Sociales y Presidencia y Justicia que registran paridad (50% hombres, 50% mujeres).



El resto de consejerías presentan una representación equilibrada entre hombres y mujeres en los puestos de alto cargo, en los términos establecidos por la Ley 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. No obstante, solo el SERIS presenta una mayoría femenina.

Altos cargos por Consejería en La Rioja. 2014



NOTA: Datos a 3 de febrero de 2014.
 FUENTE: Página web del Gobierno de La Rioja.

3.10.7. Composición de los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales.

Representación de hombres y mujeres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales.

	Órgano Directivo	Hombres	Mujeres	% Mujer
Partido Popular	Comité ejecutivo regional	29	26	47%
PSOE	Comisión ejecutiva regional	9	10	53%
UGT	Comisión ejecutiva regional	3	3	50%
CCOO	Comisión ejecutiva regional	4	4	50%
USO	Comisión ejecutiva regional	9	3	33%
FER	Comisión Permanente	17	3	15%

FUENTE: Datos obtenidos de las páginas WEB de las organizaciones políticas, sindicatos y organizaciones empresariales a enero 2014.

Los datos sobre la composición de los órganos ejecutivos de los partidos políticos muestran un equilibrio en la presencia de ambos sexos. En el comité ejecutivo del PP la mujer está representada un 47% y en el del PSOE un 50%.



Los sindicatos UGT y CCOO alcanzan la paridad en la composición de sus comisiones ejecutivas, sin embargo los cargos de Presidente y Secretario General son ocupados por hombres.

En el caso del sindicato USO, a diferencia de los anteriores, predomina la presencia masculina, un 67% de hombres frente a un 33% de mujeres, por debajo de los márgenes de equilibrio establecidos en la Ley de Igualdad.

Por último, en la FER, Federación de Empresarios de La Rioja, la composición del Consejo General es masculina con una participación del 85% frente al 15% de participación femenina.



4.- ANÁLISIS POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

El conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la Administración riojana, y sobre todo, su presencia en niveles de responsabilidad y decisión, arroja conclusiones importantes sobre la igualdad de oportunidades en el sector público.

En el anterior informe de impacto de género se incorporó como novedad un análisis por sexo del personal público perteneciente a la Administración general, al Servicio Riojano de Salud (SERIS) y a Justicia. En el presente informe completamos este análisis con un estudio detallado del personal perteneciente al sistema educativo público riojano y a la Universidad de La Rioja.

En la elaboración de este estudio, a efectos metodológicos, se utiliza como referencia el concepto de “composición equilibrada” entre ambos sexos, definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual la presencia de mujeres y hombres en el conjunto a que se refiera no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En líneas generales, los efectivos en la Comunidad Autónoma de La Rioja a fecha de 1 de enero de 2014 ascienden a 10.393 personas.



4.1.- Administración General.

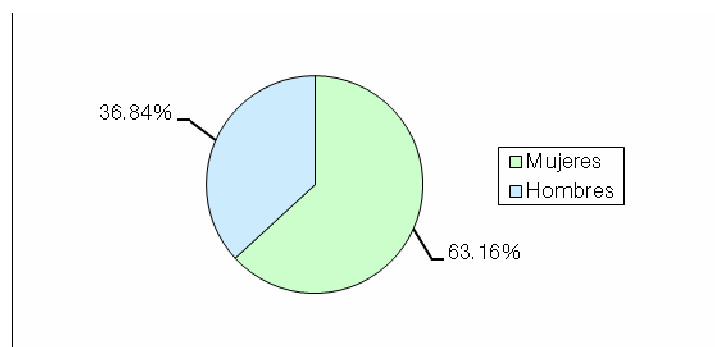
4.1.1. Visión general del personal de la Administración General de la CAR.

El personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja está constituido por aquellos trabajadores y trabajadoras de la Administración riojana que no están incluidos en regímenes especiales, tales como los que rigen al personal docente, sanitario o de justicia.

A 1 de enero de 2014, el personal de la Administración General de la Comunidad de la Rioja alcanza un total de 3.184 personas, 2.011 de las cuales eran mujeres, y el resto, 1.173 hombres. En términos porcentuales, estas cifras suponen un 63,1% mujeres y el 36,9% hombres.

Respecto a los datos del año anterior, se ha producido un incremento de este personal en un 9,3%, creciendo también la participación femenina en un 11,7% y la masculina un 5,3%.

Personal por sexo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Rioja.



FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Datos a 1 de enero 2014

De acuerdo con el criterio de representación equilibrada previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, podemos señalar que existe una sobre-representación del personal femenino en la Administración General riojana, puesto que la presencia de mujeres alcanza un 63,2% sobrepasando el límite máximo del 60%.

Por otro lado, si analizamos este personal según su tipología, es decir, distinguiendo: altos cargos, personal funcionario, laboral y eventual el porcentaje de representación femenina varía de forma significativa. De forma que en las categorías de altos cargos y personal laboral, la mujer está representada en un 32,7% y un 39,9% respectivamente, por debajo del límite mínimo del 40%. Sin embargo, en las categorías de personal funcionario y personal eventual alcanzan un 69,7% y 69,0%, por encima del límite superior del 60%.



En los siguientes cuadros se analiza más detalladamente la representación masculina y femenina del personal de la Administración General riojana dentro de las categorías anteriores, concretamente en lo que se refiere al nivel y grupo.

Personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

- Total personal

Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
1.173	2.011	3.184	63,1%

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda. Datos a 1 de enero de 2014.

- Personal funcionario (*)

	A1		A2		C1		C2		E		Total			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	% M	
30														
29	1										1			
28	61	57									61	57	48,3	
27	2										2			
26	24	25	1	4							25	29	53,7	
25		2	3	4							3	6	66,7	
24	38	42	50	82							88	124	58,4	
23														
22	56	117	25	42	3	7					84	166	66,4	
21			13	89							13	89	87,2	
20			44	96	17	49					61	145	70,3	
19														
18					49	117	29	147			78	264	77,1	
17					115	199	5				120	199	62,3	
16							1	8			1	8	88,8	
15							68	316			68	316	82,2	
14									1		1			
13									99	118	99	118	54,3	
12														
Total	182	243	136	317	184	372	103	471	100	118	705	1521		
% M		57,1		69,9		66,9		82,0		54,1		68,3		

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda. Datos a 1 de enero de 2014

(*)No incluye el personal interino por sustitución



- Altos cargos

Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
31	20	51	39,2%

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

- Personal laboral

Grupo	Hombres	Mujeres	% Mujeres
I	14	21	60,00%
II	11	33	75,00%
III	54	22	28,95%
IV	112	48	25,83%
V	231	157	40,46%
Total	422	281	39,19%

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

En el conjunto del personal laboral, el número de hombres es superior en términos globales al de mujeres, con un porcentaje de representación del 66,8%.

El mayor número de trabajadores se concentra en los grupos inferiores IV y V que suman un total de 548 empleados (77,9% del total del personal laboral), de los cuales 205 son mujeres, que representan el 37,4% del total. En el resto de grupos, hay diferencias significativas en función del grupo de pertenencia, es decir, en el grupo I y II hay una mayoría de personal femenino y mientras que en el III predomina el hombre, con una representación del 70%.

Respecto al colectivo de funcionarios, el número de mujeres es superior al de hombres, 1.521 mujeres frente a 705 hombres.

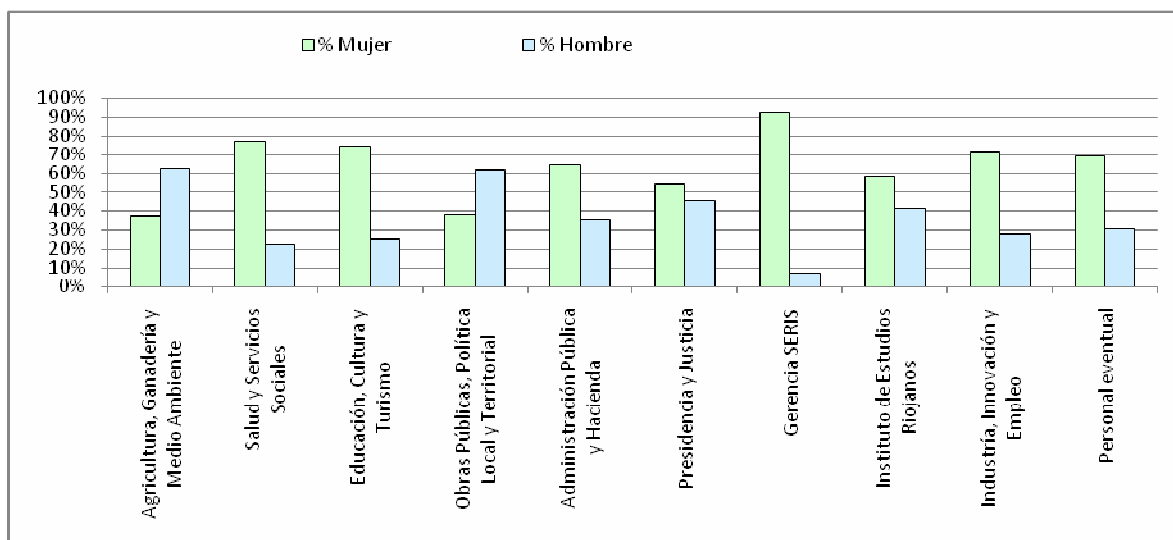
Por grupos, cabe destacar que en el grupo C1 y C2 concentran el 50,76% del personal de la Administración General, y se compone de un 74,6% de mujeres y un 25,4% de hombres. Esta diferencia de sexos tan grande se reduce en los grupos altos, A1 y A2, que agrupan el 39,4% del personal total y la mujer está representada en un 63,7%, más de 10 puntos porcentuales menos que en los grupos inferiores.

Centrándonos en los niveles de pertenencia, las diferencias de sexo a favor de las mujeres se aprecian mayores en los niveles inferiores y se reducen a medida de que aumenta el número de nivel.

Veamos entre los niveles 15 a 19, hay 1.054 trabajadores, de ellos 787 (74,6%) son mujeres. Entre los niveles intermedios, 20 a 24, hay 770 trabajadores, 524 (68,1%) son mujeres. Y por último, los niveles más altos, 25 a 30, hay 184 empleados, de ellos 92 (50,0%) mujeres.



Personal al servicio de las distintas Consejerías.



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Si analizamos el personal en función de la Consejería u Organismo Autónomo donde trabaja podemos observar en líneas generales que la mujer predomina en la mayoría de los entes, salvo en las consejerías de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente y Obras Públicas, Política Local y Territorial, tradicionalmente estas de corte masculino en su personal.

La Consejería con mayor presencia femenina, sin tener en cuenta la Gerencia del SERIS, es la de Salud y Servicios Sociales con una representación del 77,3%, le siguen Educación, Cultura y Turismo (74,3 %), Industria, Innovación y Empleo (71,6 %) y Administración Pública y Hacienda (64,4 %).

En el Instituto de Estudios Riojanos y la Consejería de Industria, Innovación y Empleo la representación de ambos sexos está dentro de los márgenes de una representación equilibrada.

Destacar el caso de la Gerencia del SERIS, que se compone de 13 personas, de ellas todas son mujeres excepto una. Una muestra más de que el sector de la sanidad es de perfil claramente femenino.

Por último, el personal eventual que trabaja en la Administración General suma un total de 42 trabajadores, 29 son mujeres y 13 hombres, que porcentualmente son 69% de mujeres y el 31% de hombres.

4.1.2. Altos cargos

La estructura de altos cargos de la Comunidad Autónoma de La Rioja no está dentro de los márgenes que definen una representación equilibrada, ya que la



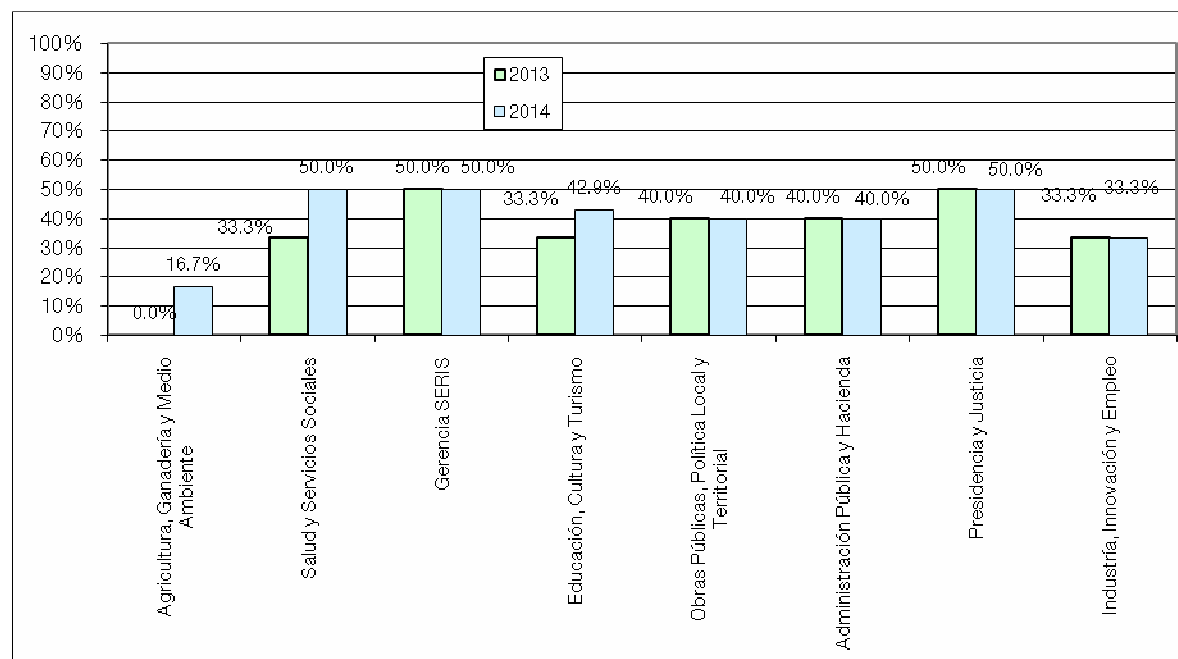
presencia femenina en esta última legislatura alcanza solo el 39,2%, un 0,8 puntos porcentuales por debajo del límite mínimo de equilibrio. Destaca que solo haya una mujer, titular de Consejería frente a seis consejeros hombres.

Distribución de Altos Cargos por sexo.

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Presidencia	1		1	-
Consejerías	6	1	7	14,2
Gerentes	1	1	2	50,0
Secretarías Generales Técnicas	3	4	7	57,1
Direcciones Generales	16	12	28	42,8
Subdirecciones Generales	4	2	6	33,3
Total	31	20	51	39,2

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Presencia femenina en Altos Cargos por Consejerías. Años 2013-2014



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

(*)Educación, Cultura y Turismo incluye el cargo de Gerente del IER.

Respecto al año anterior, se ha mantenido la misma representación femenina en la mayoría de las consejerías. No obstante, ha mejorado su representación en la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente con un 16,7%, el año anterior no tenía representación. Y lo mismo ha ocurrido en la Consejería de Salud y Servicios Sociales y en la de Educación, Cultura y Deporte.

En líneas generales, existe una representación equilibrada de sexos, con una representación dentro de los márgenes 40%-60%, salvo en las Consejería de



Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente y Industria, Innovación y Empleo con una presencia femenina de 16,7% y 33,3% respectivamente.

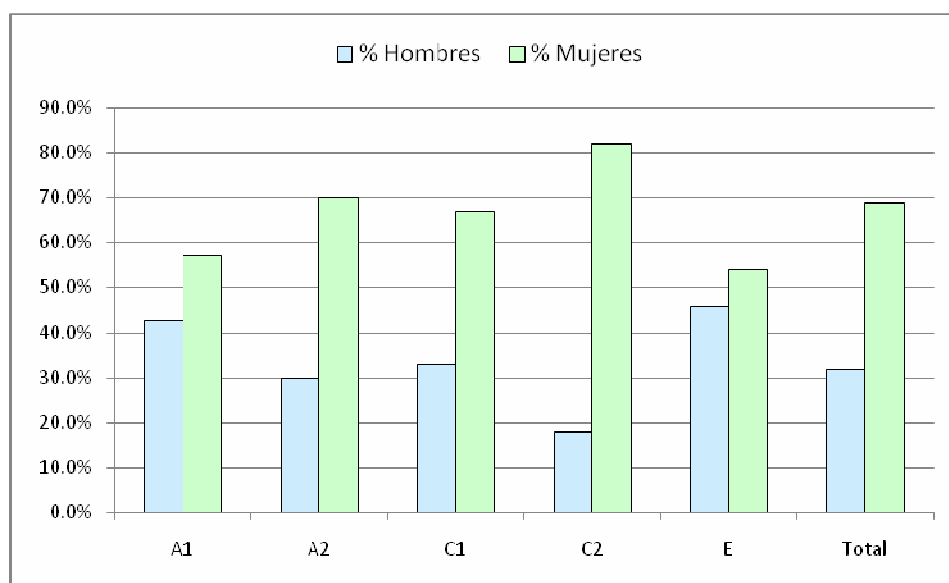
4.1.3. Personal funcionario

En el conjunto de personal funcionario, la representación de personal femenino es mayor que la masculina, se sitúa en el 69%, por encima del límite máximo de representación equilibrada, 60% marcado por la ley.

Por grupos, tal y como muestra el gráfico siguiente, existe una representación equilibrada de ambos sexos en los grupos A1 y E, aunque la presencia femenina es mayor en ambos casos. En el grupo A1, las mujeres representan el 57,1% del total del personal, y en el grupo E, el 54,1%.

En el resto de grupos hay una clara sobrerrepresentación femenina, la brecha de género entre ambos sexos es importante, sobre todo en el grupo C2, donde más del 80% de funcionarios pertenecientes son mujeres.

Personal funcionario femenino por grupos a 1 de enero de 2013



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

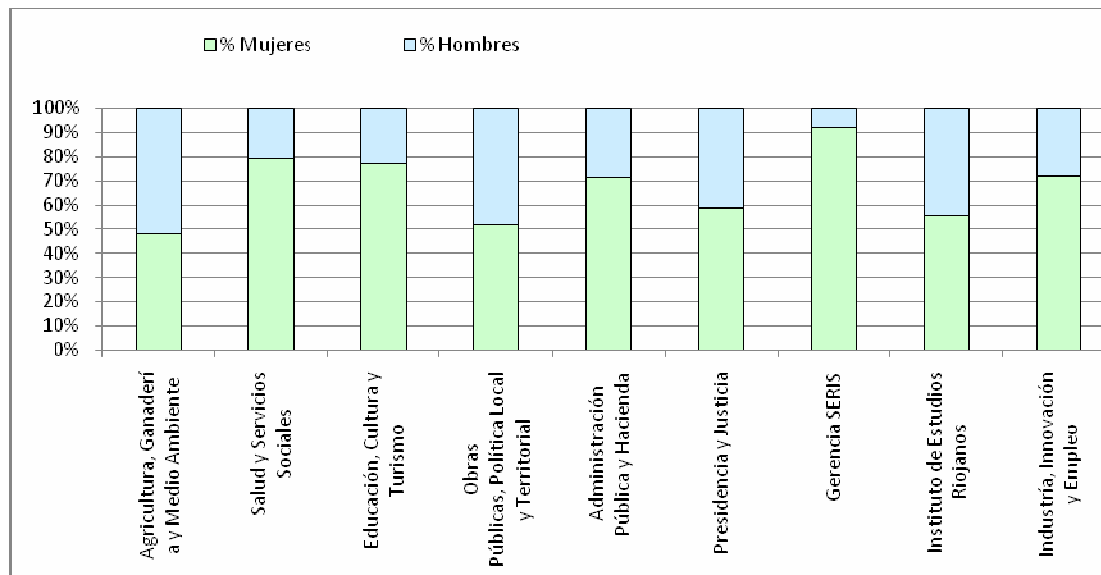
Por consejerías u organismos autónomos, destaca que en cinco entes de los nueve analizados hay una sobrerrepresentación de la mujer, mientras que en el resto la presencia femenina está dentro de los márgenes de representación equilibrada entre sexos fijados por la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

Cabe destacar la alta presencia de la mujer en el SERIS, donde los hombres representan apenas un 10% del total de personal. En el lado opuesto esta la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, con una representación del



personal masculino del 51,7%, pero dentro de los márgenes de una representación equilibrada de sexos.

Personal funcionario por Consejerías.

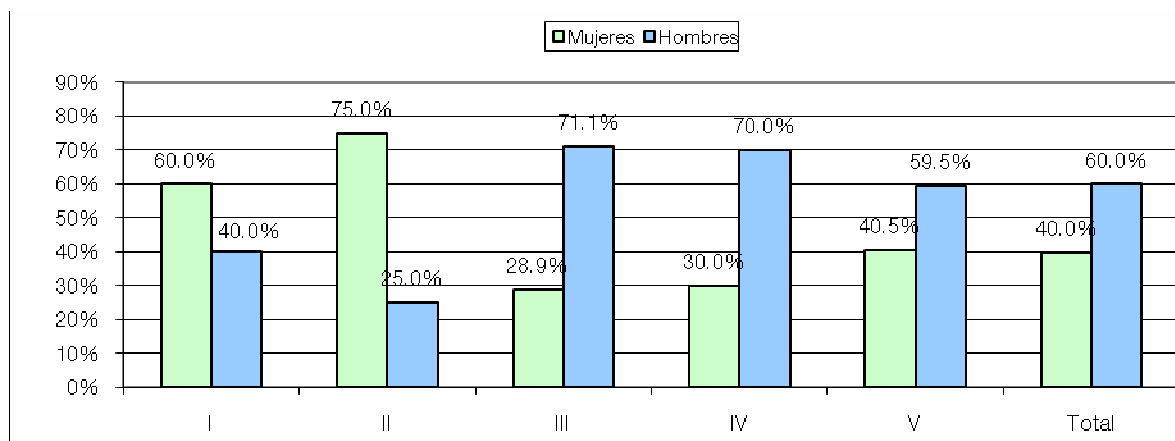


FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda. Datos a 1 de enero de 2014.

4.1.4 Personal laboral

El análisis del personal laboral de la Administración General de Comunidad Autónoma de La Rioja se realiza por grupos y consejería u organismo público al que pertenecen. En líneas generales, a diferencia de la categoría de personal funcionario, existe una mayor presencia de personal masculino.

Personal laboral por grupo.

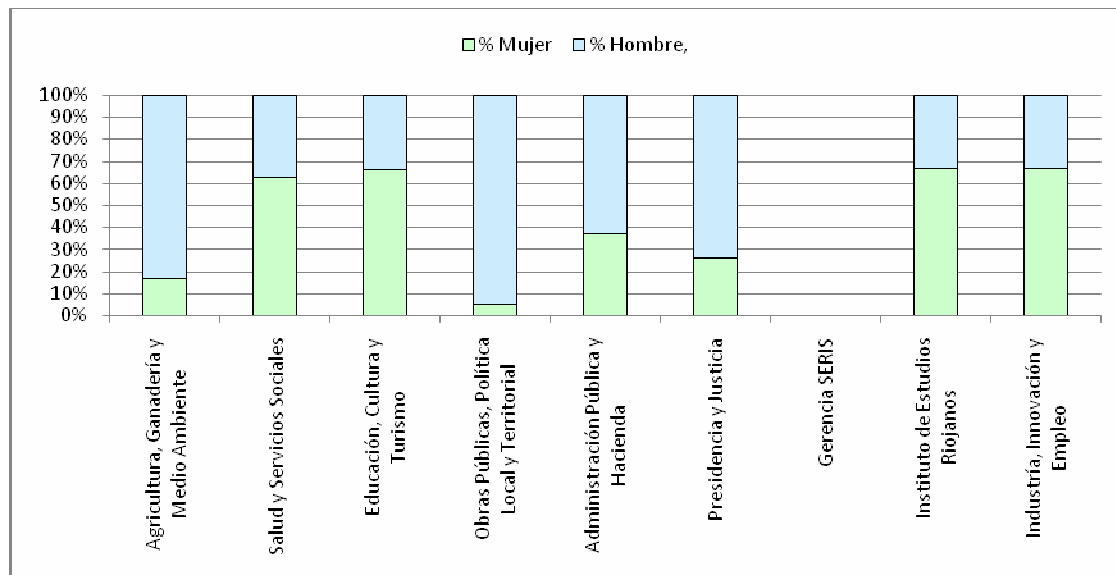


FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda



Por grupos, destaca el predominio de la mujer en los grupos más altos, I y II. Sin embargo, en el resto de grupos, predomina claramente el personal masculino.

Personal laboral por Consejerías.



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda. Datos a 1 de enero de 2014.

Por consejerías, el siguiente cuadro muestra grandes diferencias en la representación del personal femenino dependiendo de la Consejería que se trate. Aquellas que tradicionalmente son masculinas como Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, Obras Públicas, Política Local y Territorial apenas tienen personal laboral femenino, por contra las Consejerías de Salud y Servicios Sociales, Educación, Cultura y Turismo, Industria, Innovación y Empleo y el IER destacan por la presencia del personal femenino laboral.



4.2.- Análisis Del Personal Del Sistema Educativo Riojano

El Sistema Educativo Riojano presenta una composición por sexo caracterizada por una feminización creciente y progresiva. A continuación realizaremos un análisis del personal docente utilizando varias variables que nos permitirán conocer a este colectivo de una forma más profunda.

4.2.1 Visión general del personal docente de centros de titularidad pública

En enero de 2014, el número de docentes del Sistema Educativo riojano que trabajan en centros de titularidad pública era de 3.469 personas, 2.343 mujeres y 1.126 hombres. Esto significa un aumento con respecto al año pasado de 173 personas, de mayor entidad en las mujeres (5,5%) que en los hombres (4,7%).

Según su relación laboral, el 97,5% del personal es funcionario y el 2,5% es laboral. Dentro del personal funcionario, la proporción de mujeres asciende al 67,5%, un porcentaje muy similar a su representación dentro del personal laboral que asciende a 66,2%.

Si introducimos la variable referente al grupo de pertenencia, las mujeres pertenecientes al grupo A1 y A2 representan el 24,4% y el 43,1 respectivamente del total de personal. Mientras los hombres del grupo A1 y A2 alcanzan el 17,1% y 15,3% de representación sobre el total respectivamente.

Se mantiene una participación mayoritaria de mujeres en todos los grupos de pertenencia de personal.

4.2.2 Personal docente por tipo de enseñanza

Según los últimos datos disponibles, el número de docentes en el sistema educativo riojano que trabaja en centros de titularidad pública y privada asciende a 4.942 personas durante el curso 2011/12.

En líneas generales existe una sobrerrepresentación de la mujer dentro del personal docente alcanzando una representación del 67,3% del total de personal frente a un 32,7% de representación masculina.

No obstante, esta sobrerrepresentación femenina no es una característica de todos los niveles de enseñanza o niveles educativos.

Por una parte, se encuentran aquellas enseñanzas que presentan una composición equilibrada de hombres y mujeres en su profesorado, como es el caso de la Educación Secundaria y las Enseñanzas de Régimen Especial.



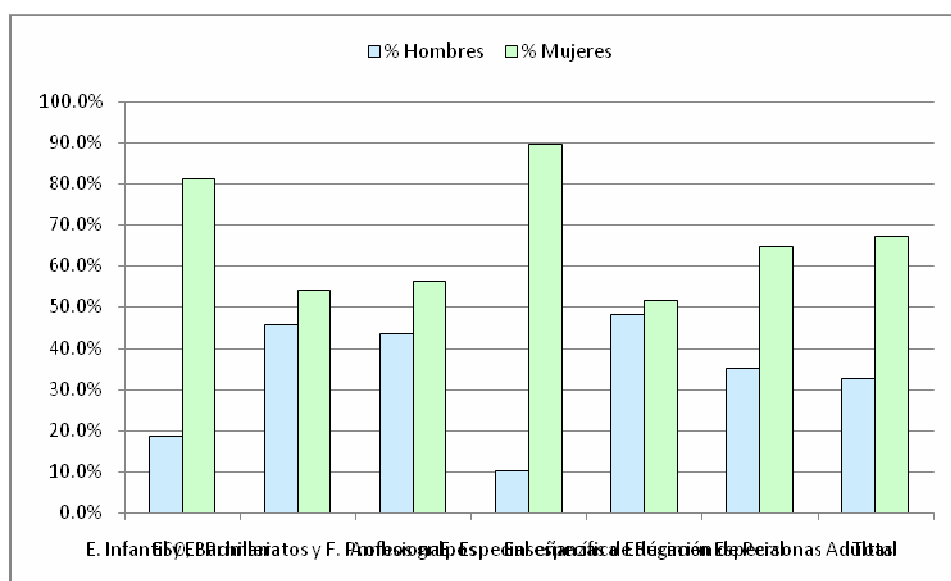
Por otro lado, las enseñanzas de Educación Infantil y Primaria y la Educación de Personas Adultas, presentan una sobrerrepresentación del sexo femenino, especialmente en el caso de la primera por su elevado peso en el conjunto del sistema educativo (más del 45% del personal)

Personal docente por tipo de enseñanza y sexo

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Educación Infantil y Primaria	422	1848	2270	81,4%
Educación Secundaria	890	1060	1950	54,4%
Ambos grupos (*)	91	117	208	56,3%
Enseñanza Especial Específica	6	52	58	89,7%
Educación de Régimen Especial	171	183	354	51,7%
Educación de Personas Adultas	36	66	102	64,7%
Total	1616	3326	4942	67,3%

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

(*) Se refiere al profesorado que compatibiliza la enseñanza en E. Infantil y Primaria y en E. Secundaria



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Las Enseñanzas de educación infantil y primaria concentran el colectivo de docentes más numeroso del sistema educativo riojano, representando el 45,9% del total de docentes. Tradicionalmente, la composición del personal de esta enseñanza ha registrado una alta participación de mujeres. Durante el curso 2011/12, el 81% de su personal eran mujeres, este dato confirma esta tendencia a la feminización del profesorado.



La Enseñanza de Secundaria, reúne el segundo grupo de docentes más grande, un 39,4% del personal total. La composición por sexo del profesorado es más equilibrada, con una representación del 54,4% de mujeres y un 45,6% de hombres.

La Educación de Régimen Especial reúne las enseñanzas de idiomas, las deportivas y las enseñanzas artísticas. Con carácter general, la distribución de sexos es equilibrada en estas enseñanzas, con ligera mayoría femenina. No obstante, si nos centramos en el tipo de enseñanza, vemos que esta distribución equilibrada de sexos se rompe. En primer lugar, en las enseñanzas deportivas el profesorado es masculino pero solo representa el 2,25% del total del personal; luego en las enseñanzas de idiomas, predomina la mujer con una representación del 81,9%, concentrando esta enseñanza el 20% del profesorado. Por último, en el resto de enseñanzas, que son las dedicadas a la música, la danza y demás enseñanzas artísticas, el profesorado mantiene un equilibrio en su composición

La Educación Especial muestra un claro desequilibrio por sobrerrepresentación femenina entre su profesorado, un 89,7% de mujeres frente a un 10,3% de hombres.

Por último, en la Educación de Personas Mayores, el número de docentes pertenecientes a esta categoría fue de 102 personas, 33 hombres y 66 mujeres. Estos datos muestran un ligero desequilibrio en la composición del profesorado a favor de la mujer, representada por un 64,7% respecto al total.



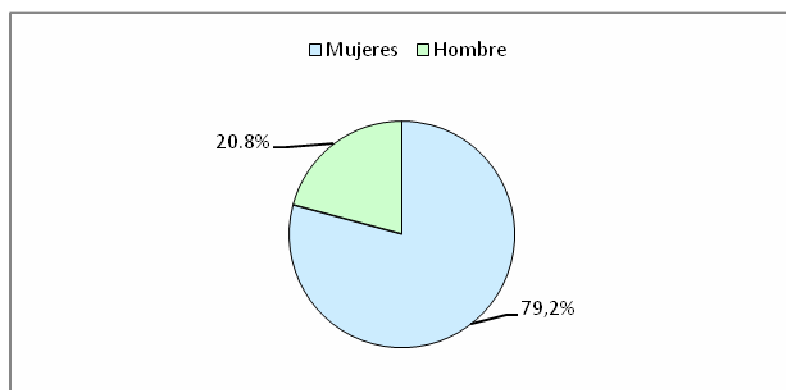
4.3.- Análisis del Personal Perteneciente al Servicio Riojano de Salud (SERIS)

El conocimiento de los datos del personal adscrito al SERIS nos permite realizar una descripción de la distribución de hombres y mujeres en este Organismo Autónomo. Para ello introduciremos determinadas variables que nos permitirán conocer a este colectivo de forma más detallada.

4.3.1 Análisis conjunto del personal perteneciente al SERIS

El personal dependiente del SERIS a 1 de enero de 2014 es de 3.825 efectivos, de los cuales 3.029 son mujeres y 796 hombres. Estos datos reflejan un claro dominio del sexo femenino dentro de la plantilla del SERIS con una cuota de representación del 79,2%.

Distribución por sexo del personal adscrito al SERIS.



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos cedidos por el Servicio Riojano de Salud

El protagonismo de las mujeres en el conjunto del Organismo Autónomo se explica en gran medida por su mayor presencia en los servicios de asistencia especializada de la red pública sanitaria riojana, que concentran el 71,4% de todo el personal del SERIS.

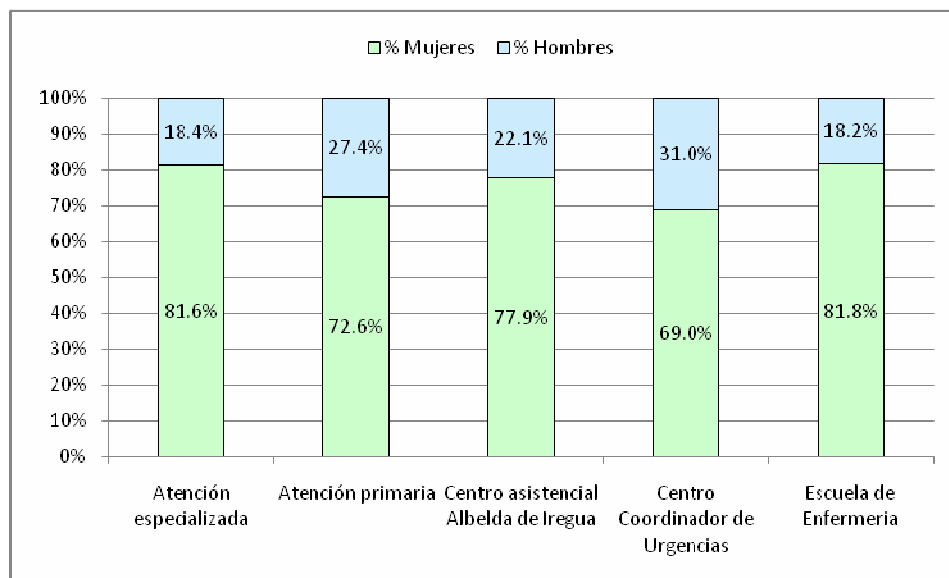
Si analizamos al personal en función del área sanitaria en la que trabaja, destaca que en el área de atención especializada el 81,5% del personal es femenino y en el resto de áreas de trabajo, que aunque solo concentran el 28,4% del total del personal del SERIS, también destaca la presencia femenina.

Destacar el alto porcentaje de mujeres presente en la escuela de enfermería, que alcanza el 82% del personal.

En el gráfico siguiente se muestran todos los datos:



Personal del SERIS por áreas de prestación sanitaria.



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos cedidos por el Servicio Riojano de Salud

La mayor parte del personal del SERIS se concentra en la atención especializada y la atención primaria con 3.650 trabajadores, un 95,4% del total de personal.

En todas las áreas de trabajo es protagonista la mujer, por encima del límite máximo de una representación equilibrada fijado por la ley en un 60%. Trabajar en hospitales y profesiones como la enfermería y auxiliar de clínica, es tradicionalmente de sesgo femenino

En los siguientes apartados, se relacionará la distribución por sexo del personal con otro tipo de variables, como los grupos de pertenencia, nivel y categoría profesional.

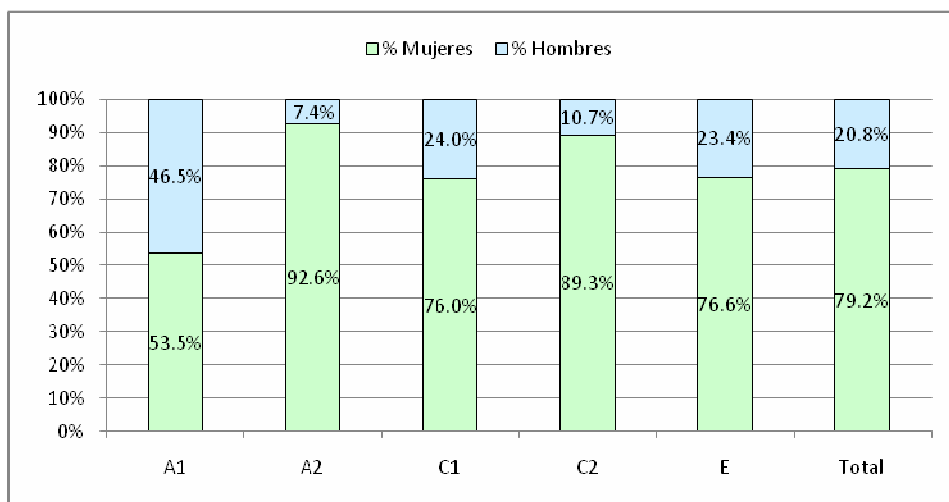
4.3.2 Análisis por sexo según grupo de personal.

El personal del SERIS muestra una elevada concentración en los grupos de personal A1, A2 y C2, que aglutinan más de un 80% del total del personal. El grupo A2 representa el 34% del personal, la participación más alta, luego le siguen el grupo A1 y C2 con una representación del 26% y 25% respectivamente. Los grupos A2 y C2 muestran una clara sobre representación femenina. No obstante, el grupo A1, es el único grupo, que refleja un equilibrio entre sexos.

La estrecha relación existente entre los grupos de personal y las profesiones del sistema sanitario permite concluir que dentro del grupo A1 se encuentra mayoritariamente personas con licenciatura de medicina, que en el grupo A2 se integra fundamentalmente la enfermería diplomada o que el grupo C1 se nutre fundamentalmente de personal auxiliar, tanto de enfermería como de administración. Este análisis muestra la relación existente entre la distribución de mujeres y hombres en las distintas ramas de estudios y el mercado de trabajo.



Personal del SERIS según sexo y grupo de pertenencia.

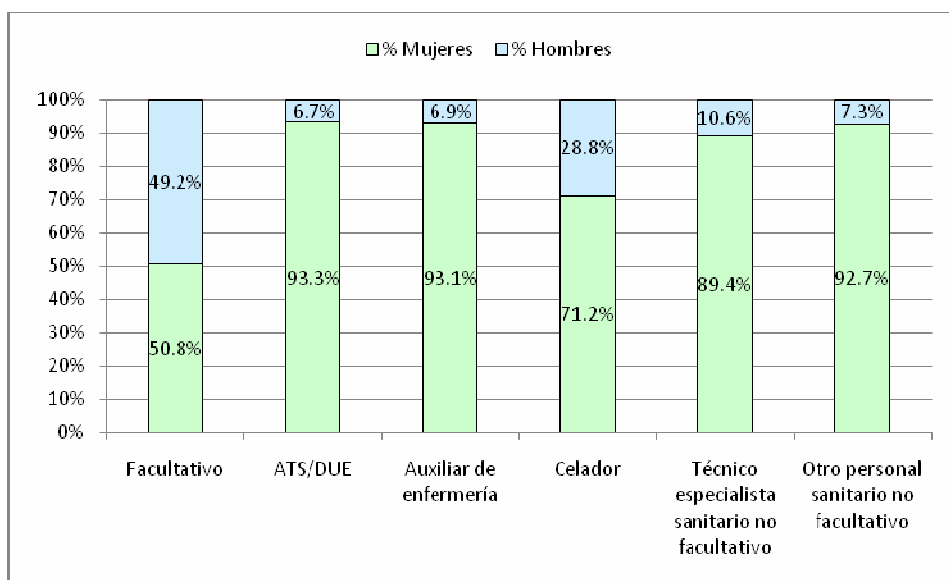


FUENTE: Elaboración propia a partir de datos cedidos por el Servicio Riojano de Salud

4.3.3 Distribución por sexo según categorías profesionales.

No tendremos en cuenta el personal directivo del SERIS y el personal en proceso de formación, que serán objeto de estudio más adelante.

Personal sanitario según categorías profesionales.



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos cedidos por el Servicio Riojano de Salud

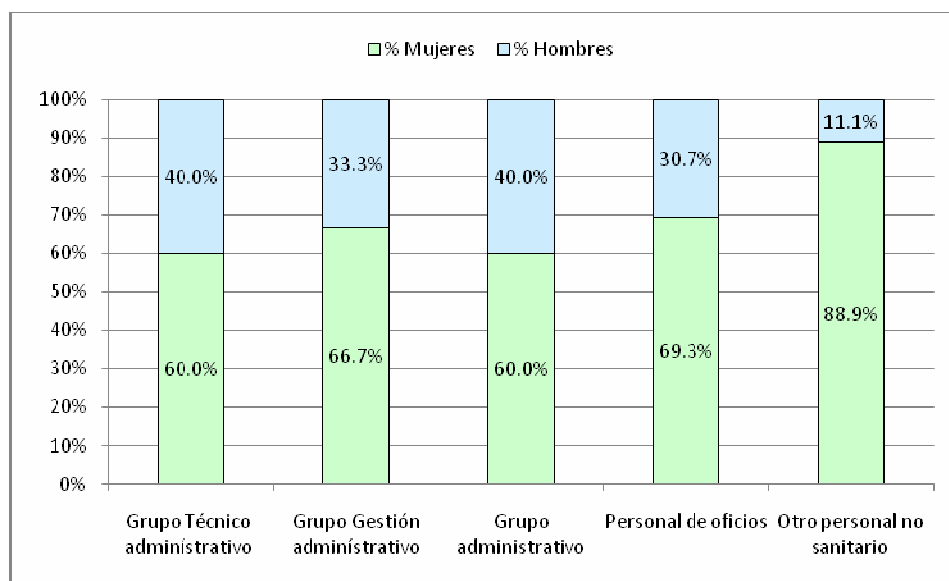
Vamos a distinguir entre personal sanitario y no sanitario. Respecto al personal sanitario, el sexo femenino domina dentro del grupo de personal diplomado en enfermería y le sigue en importancia el personal de auxiliar de enfermería. Ambas



categorías profesionales representan casi la mitad de los puestos básicos existentes en el SERIS.

Sin embargo, la categoría profesional de los facultativos, integrante mayoritario del grupo A1, que es el que requiere más formación y por tanto tiene mayor nivel retributivo, la participación de mujeres supera a la de hombres en 12 personas, casi se roza la igualdad de sexos. Podemos confirmar una tendencia a la mayor presencia de mujeres en esta actividad profesional, porque como ya veremos más adelante, dentro del personal en formación hay un claro predominio de la mujer.

Personal no sanitario según categorías profesionales.



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos cedidos por el Servicio Riojano de Salud

Dentro del personal no sanitario, existe una mayor presencia del sexo masculino. En los grupos Técnico Administrativo y Administrativo (respectivamente Grupo A1 y C1) la representación de sexos es equilibrada, es decir dentro de los márgenes 40%-60% que marca la Ley de Igualdad entre sexos. En el resto, la presencia femenina supera el margen máximo del 60%, en el grupo de Gestión y en el Personal de Oficinas, la mujer representa un 66,7% y 69,3% respectivamente. Sin embargo en la categoría de Otro Personal no Sanitario, casi el 90% del personal son mujeres.

En resumen y en base a los datos mostrados por el gráfico existe una sobrerrepresentación femenina en el Servicio Riojano de Salud, en todas las categorías profesionales predomina la mujer.

4.3.4 Distribución por sexo según niveles de la carrera administrativa

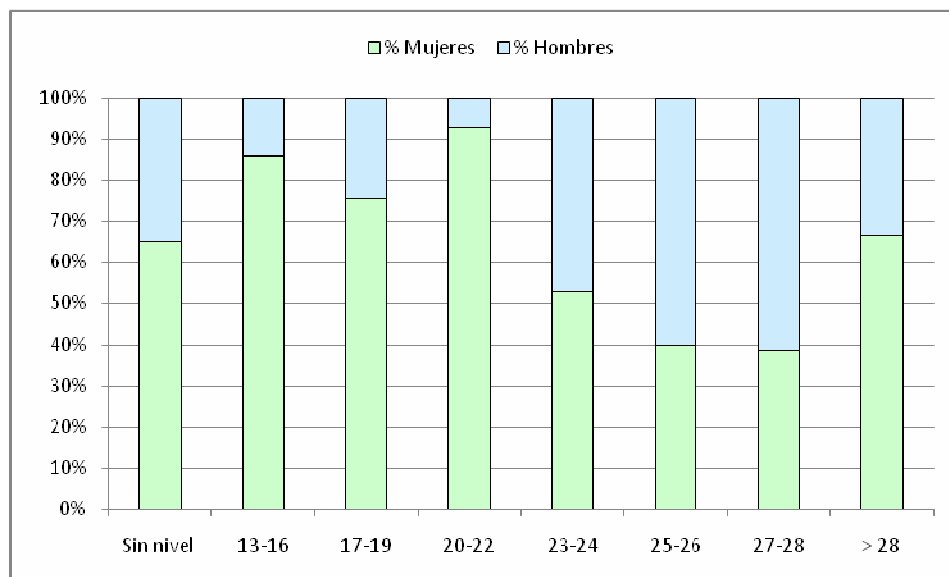
La menor presencia de la mujer en el grupo A1, es decir entre el personal dedicado a la medicina asistencial, limita a su vez su participación en los niveles más



elevados de la carrera administrativa y, por tanto, mejor retribuidos. No obstante, cada vez hay una mayor presencia femenina en el grupo A1, muestra de ello es el personal en formación (Mires y Matronas) con una clara mayoría de mujeres.

El siguiente gráfico recoge una distribución por sexo de los niveles de la carrera administrativa, y claramente hay un protagonismo de la mujer en los niveles inferiores, destacando el primer tramo de nivel (13-16) que alberga el grupo de las auxiliares de clínica y el tercer tramo (20-22) compuesto de personal diplomado en enfermería, de clara mayoría femenina, con porcentajes de representación de 85,3% y 93,1% respectivamente. En los tramos siguientes este porcentaje desciende considerablemente, en el grupo de facultativos (23-24) se sitúa en un 51,1%, dentro de la banda de equilibrio, pero en los tramos siguientes la diferencia es mayor, acentuándose el desequilibrio. El último tramo, con un porcentaje de representación de 66,7%, no es muy representativo porque solo representa a un 0,08% del personal.

Personal según niveles de carrera administrativa.



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos cedidos por el Servicio Riojano de Salud



4.4.- Análisis del Personal al Servicio de la Administración de Justicia en La Rioja

La Constitución Española, en su artículo 149.1.5º, reserva al Estado la competencia exclusiva en materia de Administración de Justicia.

Por su parte, el Estatuto de Autonomía de La Rioja, en su artículo 34 establece que en relación a la Administración de Justicia, exceptuada la militar, corresponde a la Comunidad de La Rioja, ejercer todas las facultades que las Leyes Orgánicas del Poder Judicial reconozcan o atribuyan al Gobierno del Estado, así como fijar las demarcaciones territoriales de los órganos jurisdiccionales, y la localización de su capitalidad, de acuerdo con la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Además la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, modificada por la Ley Orgánica 19/2003, de 23 de diciembre, delimita los ámbitos competenciales de las administraciones, Ministerio de Justicia u órganos competentes de las Comunidades Autónomas, implicadas en la dotación de medios personales y materiales al servicio del Poder Judicial.

De conformidad a todo lo anterior, la Comisión Mixta de Transferencias Administración del Estado-Comunidad Autónoma de La Rioja, prevista en la disposición transitoria octava del Estatuto de Autonomía de La Rioja, adoptó el acuerdo de traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de provisión de medios personales, materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia, y elevó al Gobierno para su aprobación mediante real decreto. (Real Decreto 1800/2011, de 30 de diciembre).

Con todo esto, la Comunidad Autónoma de La Rioja solo tiene competencia sobre el personal no judicial⁴. Por un lado, los cuerpos generales: el cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el cuerpo de Auxilio Judicial. Y por otro lado, dentro de los cuerpos especiales el cuerpo de médicos forenses. Ambos colectivos prestan servicios en los ámbitos territoriales y jurisdiccionales en los que se organiza el sistema judicial.

Hechas estas consideraciones, se procede al análisis del colectivo que trabaja en la Administración de Justicia que presta servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

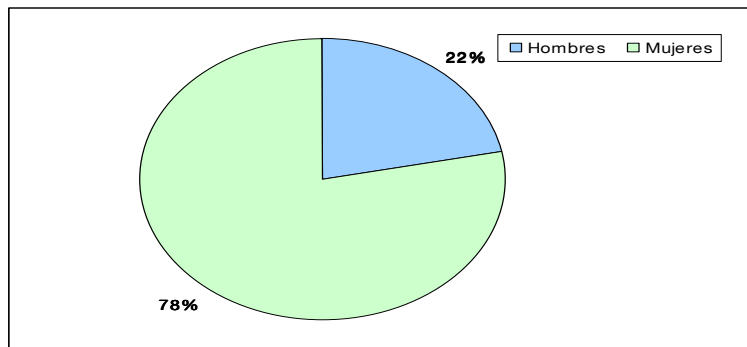
A 1 de enero de 2014, el personal perteneciente a la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja alcanzaba un total de 332 personas, un 4,4% más de personal respecto a la misma fecha del año anterior. Por sexos, en la

⁴ La gestión de los cuerpos de jueces/juezas y de secretarios/secretarias es competencia directa del Ministerio de Justicia, y por tanto, estos colectivos no van a ser objeto de estudio en este informe.



Administración de Justicia riojana trabajan 257 mujeres (77,4%) y 75 hombres (22,6%). Existe un predominio del personal femenino.

Personal de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja por sexo.

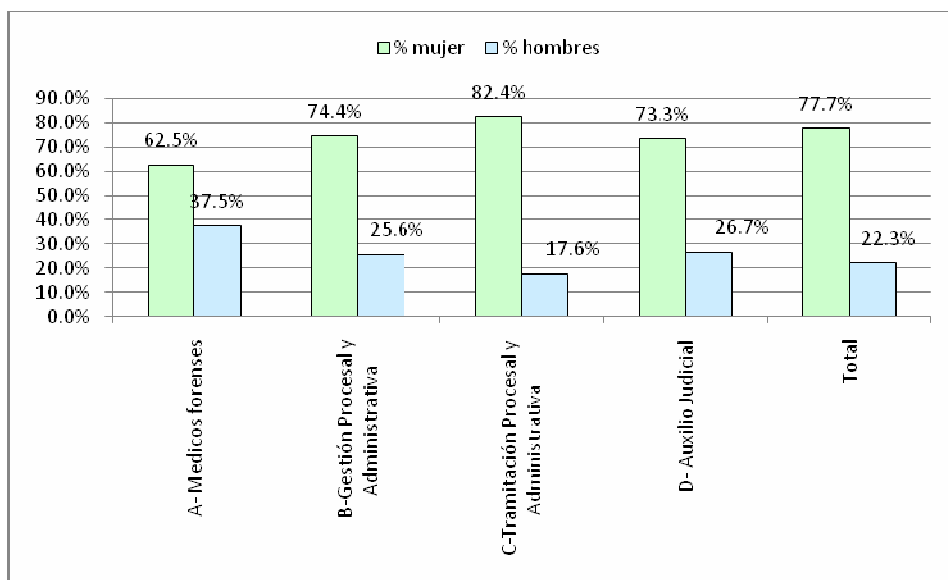


FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

El claro protagonismo de las mujeres entre el funcionariado de la Administración de Justicia queda matizado cuando la distribución por sexo se relaciona con otras variables.

Así por grupos profesionales, en todo el número de mujeres es mayor al de hombres, por encima del margen de equilibrio fijado en el 60%.

Personal según grupos profesionales



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

Destaca que en el Cuerpo Especial de Médicos Forenses la presencia femenina es superior a la masculina pero la diferencia entre sexo es menor en este grupo que en el resto. La presencia masculina dentro del grupo médicos forenses se sitúa en el

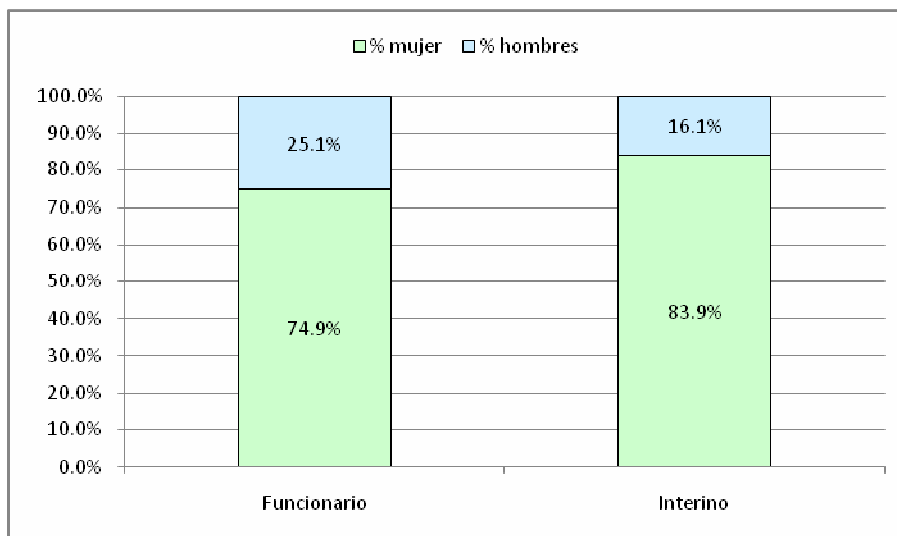


37,5%, mientras que en el resto de grupos no alcanza ni el 30% de representación del personal.

Otra variable a tener en cuenta, además del sexo es la categoría del funcionariado, a saber si es de carrera o interino. Veamos los resultados en el siguiente gráfico.

En ambos grupos es notable la presencia femenina, por encima del límite superior de la representación equilibrada.

Personal según sexo y categoría profesional



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos cedidos por la Consejería de Administración Pública y Hacienda.



4.5.- Análisis del Personal al Servicio de la Universidad de La Rioja

4.5.1 Visión general del Personal Docente e Investigador (PDI) al servicio de la Universidad de La Rioja

El total del Personal Docente e Investigador en el sistema universitario riojano (presencial), en el curso 2012-2013 se ha situado en 468 personas, de las cuales 423 están adscritas a centros propios y 27 a centros adscritos.

La universidad pública ha ajustado plantilla, de manera que el número de docentes se ha reducido en el curso 2012-2013 un 3,8% respecto curso anterior.

La distribución por género del profesorado universitario es similar a la de años anteriores, no obstante cabe mencionar la mejora que se está produciendo en la presencia de la mujer en el cuerpo de catedráticos de la universidad. En el curso 2005-2006, la mujer representaba el 17,3% del total de catedráticos y en el curso 2012-2013 las mujeres ya son el 26% en ese cuerpo.

Respecto a la edad de las mujeres docentes, podemos decir que el 66,1% son menores de 50 años. El grupo de edad que concentra más mujeres es el de 45 a 49 años que reúne a 48 mujeres docentes que representan el 25,4% del total.

Respecto a la rama de conocimiento, la ingeniería y arquitectura es dominio masculino con una representación mayoritaria, de 84 docentes solo 15 son mujeres y 69 hombres. Del total personal docente masculino, el 28% lo son en esta rama.

La mujer supera numéricamente al hombre en la rama de ciencias sociales y jurídicas, pero por muy poco ya que rozan casi la igualdad en la distribución por sexo del profesorado, de 155 docentes, 79 son mujeres y 76 hombres. Del total de docentes femeninos esta rama concentra el 44,6%.

Personal Docente e Investigador Universitario y rama de conocimiento. Curso 2012-2013

	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
Total	423	177	246	100	100
Ciencias Sociales y Jurídicas	155	79	76	44,6	30,9
Ingeniería y Arquitectura	84	15	69	8,5	28,0
Arte y Humanidades	80	36	44	20,3	17,9
Ciencias de la Salud		1	.	-	-
Ciencias	97	44	53	24,9	21,5
No consta rama	6	2	4	-	-

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

**Personal Docente e Investigador Universitario y categoría de personal. Curso 2012-2013**

	Total	% Mujeres
Total PDI	450	42,0
Personal Funcionario	249	42,2
Catedráticos de Universidad	43	26,0
Titulares de Universidad	163	48,5
Catedráticos de Escuela Universitaria	6	33,3
Titulares de Escuela Universitaria	37	35,1
Otro personal	-	-
Personal Emérito	36	47,2
Personal Contratado Centros Propios	174	39,6
Personal Contratado Centros Adscritos	27	55,5

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Personal Docente e Investigador Universitario y edad. Curso 2012-2013

Tramo de edad	Mujeres	% Mujeres
Total		
< 25 años	189	
25-29	.	1,1
30-34	2	7,4
35-39	14	19,0
40-44	36	13,2
45-49	25	25,4
50-54	48	18,0
55-59	34	7,9
60-64	15	5,8
65 y más	11	2,1

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

4.5.2 Visión general del Personal Administrativo y de Servicios (PAS) al servicio de la Universidad de La Rioja

El total de Personal de Administración y Servicios en el sistema universitario riojano presencial en el curso 2012-2013, se ha situado en 260 personas, 256 en centros propios y 4 en centros adscritos.

En los centros propios, el PAS se ha reducido en un 3% en el curso 2012-2013 respecto al anterior.

El 61,2% del PAS funcionario pertenece al grupo C y el resto al cuerpo A (nivel de formación superior). El personal contratado supone el 16% de la plantilla del PAS y es un personal sin requisito de formación.



El 66,8% del PAS presta servicios administrativos a nivel general, el 13,4 presta servicio de apoyo a la investigación, el 13,1% presta servicio de apoyo sanitario y social al alumno y el 6,3% presta funciones de asistente/auxiliar educativo.



5.- EL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA 2015: ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE GASTO

5.1. Administración General

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO SECCIÓN 05. AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE

Para realizar este informe se tienen en cuenta los datos de todo el personal funcionario y laboral, incluido el personal eventual, de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente a fecha 31 de diciembre de 2013.

Pertinencia de la evaluación de los gastos de personal

No cabe duda de la pertinencia de la dimensión de género en lo que respecta al capítulo I que el Presupuesto de la Comunidad Autónoma en general y de cada Consejería en particular dedica a los gastos de personal. Así, las decisiones políticas que se adopten con respecto a este capítulo afectarán en diferente grado a las mujeres que a los hombres e irán dirigidas sea o no de modo intencionado a uno y otro colectivo.

Por tanto se deberá evaluar el impacto potencial que la política presupuestaria del capítulo dedicado a los gastos de personal tiene en las mujeres y en los hombres y verificar si la misma contribuye al objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad tal como se proclama en los artículos 2 y 3 del Tratado de Ámsterdam.

Esta evaluación del Impacto de Género deberá, de acuerdo a la Guía que la Unión Europea ha elaborado al respecto, analizar en primer lugar si existen diferencias entre las mujeres y los hombres y valorar cómo pueden las políticas de gastos de personal contribuir a eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad.

Participación de la Secretaría General Técnica

En la política relativa a los gastos de personal influyen de modo indirecto todas las Secretarías Generales Técnicas del Gobierno. En concreto la Secretaría General Técnica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente es titular de las siguientes competencias en materia de personal: Ejercer la jefatura superior del personal; Planificar y dirigir la gestión de personal que realizan los Directores



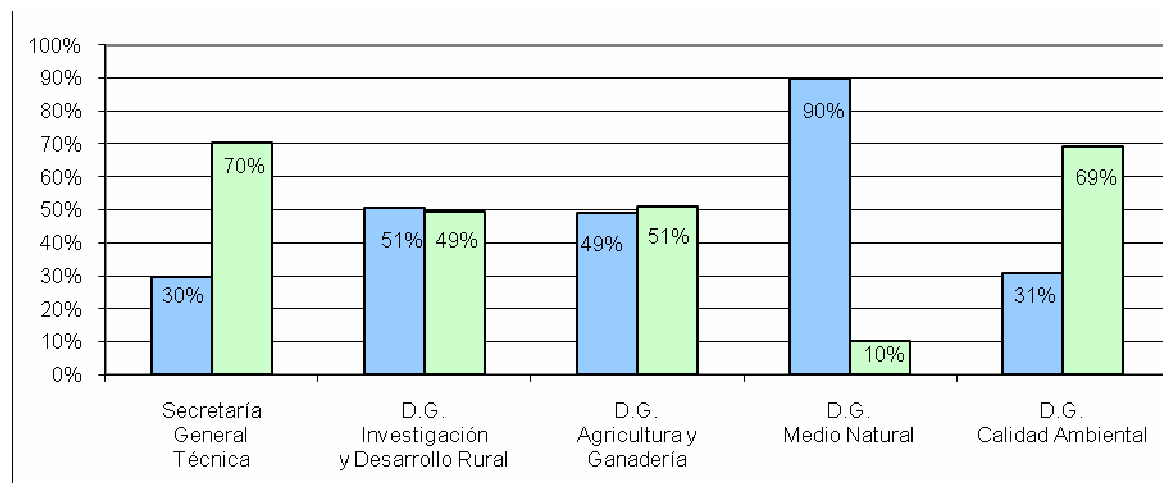
Generales; Remitir al Registro de Personal las informaciones de los efectivos de la Consejería que deban constar en ellos; Realizar la inspección del personal y los servicios administrativos; Incoar los expedientes disciplinarios que afecten al personal de la Consejería y coordinar las actividades de instrucción; Planificar las necesidades de formación del personal de la Consejería y determinar la participación del personal en las acciones formativas.

Por todo ello se entiende necesaria la colaboración de todas las Secretarías Generales Técnicas en la elaboración del Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos en lo relativo al personal.

Así, este documento tiene por objeto llevar a la práctica esta participación y tratar de sentar unas bases útiles para analizar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno Regional en el Género en lo que se refiere al Capítulo Primero dedicado a los Gastos de Personal y desde la perspectiva de la influencia que las Secretarías Generales Técnicas dadas sus competencias genéricas en esta materia pueden tener sobre la misma.

La información cuantitativa se indica en las tablas y gráficos que se muestran a continuación, con datos a **31 de diciembre de 2013**.

Efectivos desglosados por sexo y centro de trabajo



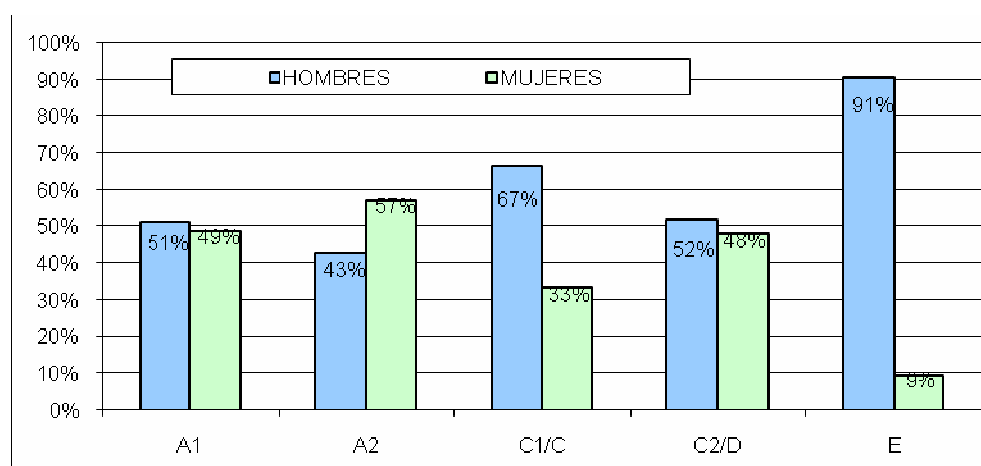
FUENTE:Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio ambiente

En la Secretaría General Técnica y en la Dirección General de Calidad Ambiental, hay una clara mayoría femenina mientras que en la Dirección General de Medio Natural, un 90% de su personal es masculino, si bien y enlazando con lo dicho en el párrafo anterior, más del 43% de su personal es del grupo E.



Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia

	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
SGT	7	10	6	13	3	14	8	14	1	8	25	59
DG Investigación y Desarrollo Rural	13	22	19	14	14	23	10	17	23	1	79	77
DG. Agricultura y Ganadería	17	13	13	25	9	8	12	7	0	0	51	53
DG. de Medio Natural	16	5	6	3	75	3	26	10	103	4	226	25
DG. Calidad Ambiental	7	7	0	4	1	3	0	4	0	0	8	18
Total	60	57	44	59	102	51	56	52	127	13	389	232



FUENTE:Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio ambiente

Existe una representación equilibrada de sexos en los grupos de personal altos, sin embargo destaca el protagonismo masculino en los grupos de personal más bajos, el grupo E está integrado por un total de 140 trabajadores, de los cuales 127 son hombres: la mayoría son retenes, una profesión tradicionalmente desempeñada por hombres.

Si analizamos el personal en función del centro de trabajo, existe una representación equilibrada de sexos en las Direcciones Generales de Agricultura y Ganadería e Investigación y Desarrollo Rural, en el resto la distribución de sexos están fuera de los márgenes de equilibrio (60%-40%) establecidos en la LO 3/2007, de 22 de marzo.

Por último, respecto a los permisos y licencias cuya finalidad es permitir la conciliación de la vida familiar y profesional de los empleados públicos la tabla siguiente compara los datos del ejercicio 2011, 2012 y 2013, a fecha 31 de diciembre.



Número de permisos y licencia concedidos al personal de la Consejería.

	2011		2012		2013	
	M	H	M	H	M	H
Reducción o acumulación de jornada por lactancia	9	1	11	1	11	0
Reducciones de jornada por cuidado de hijos u otros familiares	11	11	16	7	10	6
Reducción de jornada por razón de violencia de género	0	0	0	0	0	0
Excedencia por cuidado de hijos u otros familiares	1	3	1	0	1	0
Excedencia por razón de violencia de género.	0	0	0	0	0	0
Flexibilidad horario especial	32	16	18	15	29	11
Licencia sin sueldo	3	8	5	6	14	8

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural

**SECCIÓN 05: AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE**
Servicio 02.D.G. DE AGRICULTURA Y GANADERÍA

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
7121. Organización y estructura de la agricultura, ganadería y agroalimentación	

Ayudas a la PAC de la campaña 2013

	Perceptores ayudas	%	Euros	%	Importe medio
Mujeres	1.899	26%	3.902.173,68	14%	2.054,49
Hombres	4.954	68%	16.220.755,77	58%	3.274,27
Sociedades	442	6%	7.832.968,44	28%	17.721,65

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural



SECCIÓN 05: AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE
Servicio 03.- D.G. DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO RURAL
Centro 01.- SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5311. Reforma y Desarrollo Agrario	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

En el programa de gasto 5311 se encuentran presupuestadas una gran diversidad de actuaciones, entre otras:

- Inversiones de interés general efectuadas por la propia Administración
- Gastos Corrientes
- Gastos de personal
- Subvenciones a terceros para gastos corrientes (con fondos y legislación tanto propios como del Ministerio)
- Subvenciones a terceros para inversiones con fondos y legislación tanto propios y ajenos)

Por otra parte, los destinatarios de las políticas de Desarrollo rural son tanto Administraciones públicas como personas físicas o jurídicas.

Por todo lo anterior, nos vamos a centrar en tres líneas de actuación, dirigidas a las personas físicas y que son relevantes en la política del Desarrollo Rural en el sector agrario, como son la Modernización de explotaciones agrarias, la Incorporación de jóvenes al sector agrario o la de Promover la afiliación a la Seguridad Social de los cónyuges de las personas titulares de las explotaciones agrarias, especialmente mujeres



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

1.1 Modernización de explotaciones e incorporación de jóvenes al sector agrario.

En las dos líneas de actuación tenemos experiencias de programas anteriores y partiendo desde el periodo anterior de programación 2000/2006, nos encontramos con la siguiente situación:

Año (1)	Jóvenes en el sector agrario			Planes de Mejora			
	Mujer	Hombre	% Mujer	Mujer	Hombre	SC/ CB(2)	% Mujer
2002	5	36	12,20	13	231	65	4,21
2003	7	33	17,50	15	188	47	6,00
2004	4	30	11,76	19	260	39	5,97
2005	7	27	20,59	24	303	57	6,25
2006	6	30	16,67	15	217	54	5,24
2008	9	39	18,75	32	291	51	8,55
2009	15	37	28,84	53	445	75	9,25
2010	11	32	25,58	30	179	44	11,85
2011	7	32	17,95	18	215	53	6,29
2012	9	33	21,43	25	212	55	8,56
2013	10	67	12,98	26	241	47	8,28
Total	90	396	18,51	270	2782	587	7,41

(1)No se incluyen datos del año 2007, ya que en ese ejercicio no se convocaron ninguna de estas ayudas.

(2)Sociedad Civil / Comunidad de Bienes.

FUENTE:Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio ambiente

1.2.- Afiliación a la seguridad social de los cónyuges de las personas titulares de las explotaciones agrarias

Respecto a estas ayudas, hay que decir que en fecha 18 de diciembre del año 2009 se publicó la Orden 31/2009, de 11 de diciembre, por la que se aprueban las bases reguladoras de las ayudas a promover la afiliación a la seguridad social de los cónyuges de las personas titulares de las explotaciones agrarias de la Comunidad Autónoma de La Rioja, especialmente mujeres.

Podemos resaltar dos características especiales de esta línea de ayudas:

- Que en esta línea de ayudas, el periodo de solicitud está abierto durante todo el año, si bien los pagos se concentran por semestres.
- Que el procedimiento de resolución es por concesión directa.



Esta medida, aunque se pueden beneficiar de ella ambos cónyuges está especialmente pensada para las mujeres de los agricultores que son titulares de la explotación familiar. De hecho todas las solicitudes presentadas y aprobadas corresponden a mujeres.

Actualmente, se han resuelto y están cobrando 31 solicitudes, con un importe total de 33.900.90 euros, y el importe comprometido para 2014 asciende a 29.407.94 euros.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

La estadística expuesta, refleja un sector muy masculinizado, sin duda, consecuencia de una historia conocida por todos.

Las dos líneas de actuación están incluidas en el Programa de Desarrollo Rural 2007/2013 y se tramitan en concurrencia competitiva, por ello están previstos unos criterios de prioridad y ponderación de las solicitudes presentadas. Mientras que en la línea de instalación de jóvenes se establece la prioridad de las mujeres sobre los hombres dentro de cada grupo establecido, en la de modernización de explotaciones no se prevé.

Al margen de esta circunstancia en el año 2009 se publicó el Real Decreto 297/09, de 6 de marzo, sobre la titularidad compartida en las explotaciones agrarias (BOE nº 73 de 26-03-09) que tratará evitar la discriminación de las mujeres y el reconocimiento jurídico y social de la mujer en las explotaciones familiares. Esta norma que no tuvo mucha incidencia y con posterioridad se ha publicado otra norma, esta vez con rango de Ley que es la siguiente: "Ley 35/2001, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.". Esta ley se ha publicado en el BOE nº 240 de fecha 05-10-2011 y su entrada en vigor (a los tres meses de su publicación) era el 5 de enero del año 2012. Desde que entró en vigor, ya se ha puesto en marcha tanto por el Ministerio como por la Comunidad Autónoma para la creación de Registro, etc.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Con este programa se pretende evaluar la incidencia que tiene el género dentro del presupuesto de esta dirección y potenciar la política de gasto favoreciendo y no discriminando al género femenino.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Las dos primeras medidas están incluidas en el Programa de Desarrollo Rural, por ello, en el mismo Programa están previstos indicadores relacionados con la



incidencia de los programas de gasto en mujeres y hombres así como la recogida de datos de las actuaciones y el tratamiento estadístico.

En consecuencia, la valoración de estas políticas se hará en paralelo y con los mismos índices y objetivos que el propio PDR y la visibilidad y fiabilidad de los datos será total.

Por otra parte, la tercera medida no está incluida en el PDR, pero nace para favorecer la afiliación a la SS de los cónyuges de los titulares de explotaciones agrarias, que por razones conocidas serán fundamentalmente mujeres.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

Como consecuencia del apartado anterior, repetir que la valoración se hará anualmente.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En la actualidad y en las distintas ayudas la subvención es independiente del género que se trate y eso además es difícil cambiar ya que en el Reglamento 1698/05 relativo a la ayuda al Desarrollo Rural a través del FEADER , que es en el que están enmarcada estas ayudas en su artículo 8 establece la igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación y añade que propone que se evite toda discriminación en todas las fases (diseño, aflicción, seguimiento y evaluación) de los programas de desarrollo Rural.

No obstante lo anterior lo que si se ha permitido como en el caso de la instalación de jóvenes agricultores que se prioriza dentro de cada grupo a las mujeres sobre los hombres. Este criterio se podría aplicar también el la línea de planes de mejora que, entre los criterios de prioridad no se establece ninguno referido al sexo de los beneficiarios.

En el caso de la afiliación a la Seguridad Social, el procedimiento de concesión es directo, por lo que en principio, se resolverán todas las solicitudes que, cumpliendo las condiciones, se presenten. En el presente ejercicio y hasta la fecha se han presentado 15 solicitudes, todas ellas de mujeres.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Una vez tomadas en consideración estas modificaciones se podría evaluar la incidencia de estos cambios y poder comprobar la evolución de los distintos beneficiarios en función del género.



5.- SITUACIÓN RESPECTO A DEMÁS ÓRGANOS DEPENDIENTES DE ESTA CONSEJERÍA

Las demás actuaciones del resto de órganos de esta Consejería van dirigidas a administraciones públicas, fundamentalmente ayuntamientos, a personas jurídicas, en su mayoría comunidades de regantes, además de la protección del medio ambiente y el territorio. Por todo ello, concluir que no es posible extraer conclusiones sobre el impacto de género con las actuaciones ejecutadas desde estos órganos administrativos.



**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
SECCIÓN 06: SALUD Y SERVICIOS SOCIALES**

Desde la Secretaría General Técnica se impulsa y coordina la elaboración del Informe de Impacto de Género.

El presente informe de Impacto de Género se elabora con datos a 31 de diciembre de 2013, al objeto de revisar las actuaciones realizadas a lo largo de este ejercicio como referencia para la ejecución final del ejercicio 2014, pendiente de finalizar, y los proyectos del año 2015.

Mediante Decreto del Presidente 3/2011, de 27 de junio, se modificó el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de Comunidad Autónoma de La Rioja, y por Decreto 50/2011, de 6 de julio, se estableció la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, y sus funciones.

Posteriormente, el Decreto 28/2012, de 13 de julio de 2011 (BOR 16 de julio de 2012) ha modificado dicha estructura con el objeto de adaptar los órganos administrativos a la situación actual y establecer los medios precisos para afrontar con garantías nuevos retos de gestión bajo los principios de ahorro, eficacia y eficiencia.

A la Consejería de Salud y Servicios Sociales le corresponden las funciones en materia de sanidad, salud, farmacia y consumo; servicios sociales, autonomía personal y dependencia; las relativas a la política de mujer, familia e inmigración; así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas.

El Gobierno de La Rioja inició en el año 2009 el análisis de sus políticas y actividades, teniendo en cuenta la perspectiva del impacto de género.

En ese año se cumplieron los objetivos, discretos pero esenciales, marcados para asentar un proceso con mayor calado. Un sistema de salud y servicios sociales correctamente administrado y financiado contribuye a la estabilidad y cohesión social y para ello es imprescindible garantizar que el impacto de género de las políticas sea el deseado.

Así, en primer lugar tras una profunda reflexión se determinó el concepto de impacto de género, tras ello, se identificaron cuáles son las políticas que han de ser evaluadas a la luz del mismo, en tanto afectan a la vida diaria de la población o existen diferencias entre mujeres y hombres vinculadas al sexo. En este año y puesto que no se han adoptado novedades, se ha seguido la misma línea de análisis que se ha llevado hasta el momento.



Para comenzar se aportará una visión general de la población riojana en tanto elemento subjetivo pasivo y activo de las políticas que se van a dotar con el presupuesto de este año. La comunidad riojana está determinada positiva y negativamente por sus dimensiones, se trata de la región más pequeña con 5.045 kilómetros cuadrados de superficie, lo que supone sólo el 1% del territorio español. Por otro lado a 1 de enero de 2013 la población riojana según datos procedentes del padrón del Instituto Nacional de Estadística (INE), se sitúa en 332.027 habitantes (actualmente, última cifra publicada oficial), de acuerdo a la siguiente distribución.

Población a 1 de enero de 2013 en La Rioja

Edad	Varones	Mujeres	Total
0-14	24.597	23.358	47.955
15-44	65.699	62.149	127.848
45-64	43.249	41.988	85.237
A partir de 65 años	26.614	34.373	60.987
Total	160.159	161.868	322.027

FUENTE: Datos del Padrón a 1 de enero de 2013

De acuerdo con estos datos poblacionales, presuponiendo que la mayor parte del personal de la Consejería viva en la Comunidad Autónoma de La Rioja se van a estudiar los datos que nos van a permitir analizar el reparto de roles en función del género que se da en la propia Consejería de Salud y Servicios Sociales. Los datos, referidos al personal de la Consejería a 31 de diciembre de 2013 son los siguientes:

Según los datos reflejados, la Consejería cuenta a fecha 31 de diciembre de 2013 con 724 trabajadores, cifra prácticamente similar a la del anterior año (729), y notablemente inferior a la del ejercicio 2011, que ascendía a 872 efectivos.

El descenso de 143 trabajadores del año 2011 al 2012 en plantilla se debió mayoritariamente a una reorganización administrativa que supuso, por un lado, la conversión de las guarderías infantiles en centros de educación infantil de primer ciclo y consecuentemente el traspaso de su personal a la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, por otro lado, a la adscripción de una sección de personal a la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, y finalmente por la amortización de un número considerable de plazas que en ese momento estaban ocupadas por personal interino.

No obstante, en los dos últimos años, podemos observar que el número de plazas no ha variado, dado que no se ha producido ningún cambio significativo en materia de personal en la Consejería. El insignificante descenso de 5 efectivos ha sido como consecuencia de las amortizaciones de las plazas de aquel personal que ha alcanzado la edad de jubilación forzosa.



Realizadas estas puntualizaciones generales conviene destacar que los trabajadores masculinos siguen representando en la Consejería un 25% de su personal, mientras que las trabajadoras ocupan el 75% restante. Estos datos son similares al año anterior, no varían significativamente respecto de ejercicios anteriores y demuestran la feminización del personal de la Administración, especialmente en el ámbito asistencial de los centros dependientes de la Consejería.

Si analizamos la distribución por sexo según grupos profesionales, podemos observar que el desequilibrio en el personal se registra en todos los grupos, existiendo una relevante sobrerrepresentación femenina en todos ellos excepto en el grupo E, donde se mantiene la banda de valores de equilibrio (hombres 47,71%, mujeres 52,29%). Ello es debido principalmente a que este grupo comprende al llamado personal de oficios de la Administración (subalternos, operarios, conductores...) cuyos cometidos tradicionalmente eran desempeñados por personal masculino. Así mismo, cabe destacar el importante porcentaje de mujeres (84,85 %) respecto de hombres (15,15%) en el grupo C2. Como decíamos anteriormente, la feminización del personal de la Administración es mayoritario en todos los grupos de clasificación, pero especialmente en las tareas sanitarias y asistenciales que englobaría este personal (auxiliares de enfermería principalmente).

En cumplimiento del mandato constitucional del artículo 103.3 “La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”.

Los procesos de selección para el acceso a la función pública riojana no establecen ningún tipo de discriminación en el acceso. Este predominio de la mujer en el sector público puede venir determinado, entre otras circunstancias, por las exigencias y los condicionantes más desfavorables del ámbito privado en cuanto a que existen mayores dificultades para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

Precisamente, centrándonos en el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral se ha considerado interesante, a efectos del impacto de género y el análisis de los roles que adoptan los sexos, analizar las excedencias y las reducciones de jornada del personal al servicio de la Consejería.

Es relevante también analizar los datos que nos ofrece el Teletrabajo durante el año 2013. De las 4 personas que disfrutaron de esta modalidad de prestación de servicios, 3 han sido mujeres, un porcentaje del 75%. La fórmula del teletrabajo posibilita que los empleados públicos puedan realizar parte de su jornada laboral desde su domicilio particular. Las Administraciones Públicas garantizan que todos sus trabajadores puedan acceder en condiciones de igualdad a este tipo de derechos, siendo en muchas ocasiones éste uno de los motivos por los cuales las mujeres condicionadas por su papel en las familias prefieren optar ejercerlos.



Finalmente, y teniendo presente en todo momento la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es importante destacar que en la Consejería de Salud y Servicios Sociales, de los 4 puestos directivos con rango de dirección general, 2 son ocupados por mujeres, y los otros 2 restantes por hombres, dando así cumplimiento al artículo 16 de la mencionada Ley que regula la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad. Así mismo, si analizamos la estructura administrativa y los puestos directivos (jefes de servicio y subdirectora general) que la integran, la presencia femenina también es mayor, siendo 14 mujeres las que ocupan estos puestos frente a los 6 hombres jefes de servicio.

Personal perteneciente a la Consejería de Salud y Servicios Sociales según programa de gasto

Programa de gasto	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
4111. Dirección y Servicios Sociales de Salud	7	7	2	5	6	15	5	7	7	7	27	41
4131. Promoción y Protección de la Salud	2	11	2	9	0	3	0	7	0	0	4	30
4421. Ordenación, Control e Información al Consumidor	25	25	4	0	0	3	3	6	5	0	37	34
4121. Atención Primaria de Salud	2	18	2	5	6	7	4	12	0	0	14	42
3114. Administración General de Atención a la Dependencia y Prestaciones Sociales	3	21	11	46	4	9	5	13	0	0	23	89
3121 Infancia	0	0	0	2	2	12	0	1	0	4	2	19
3122. Mayores y Discapacidad	1	3	6	50	6	23	16	148	40	44	69	268
3123. Centros de Valoración de la Discapacidad y Dependencia	1	6	2	8	0	2	2	2	0	2	5	20

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Permisos disfrutados por el personal de la Consejería de Salud y Servicios Sociales

	Hombres	Mujeres
Reducciones de jornada autorizadas en 2013	3	35
Reducciones activas en 2013	3	117
Excedencias autorizadas en 2013	0	7
Excedencias activas en 2013	0	10

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Según los datos reflejados, durante el año 2013 se autorizaron en la Consejería 38 reducciones de jornada, de ellas 35 corresponden a mujeres, y solamente 3 a hombres, y de estas 3, únicamente una corresponde a guarda legal. Respecto al número total de reducciones, éste es similar al del año anterior (39), pero supone una importante novedad respecto a éste último ejercicio y los anteriores ya que desde el año 2010 no se había solicitado ninguna reducción jornada por guarda legal por el personal masculino de la Consejería.



Del mismo modo, durante el año 2013 fueron autorizadas 7 excedencias voluntarias por cuidado de hijo, íntegramente solicitadas por el personal femenino, siguiendo la misma tónica que en años precedentes (en 2012 6 excedencias, y 8 en el 2011).



Servicio: D.G. DE SALUD PÚBLICA Y CONSUMO
Centro: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4131. Promoción y Protección de la Salud	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTOS

EPIDEMIOLOGÍA

La promoción de la salud es un proceso que se dirige a incrementar el control sobre su salud para mejorarla. Comprende el cambio de los comportamientos y la ejecución de políticas de salud pública dirigidas a la comunidad, para proteger a las personas frente a numerosos riesgos para la salud y despertar un sentimiento general de responsabilidad personal para potenciar al máximo la seguridad, la resistencia al huésped, la vitalidad y el funcionamiento efectivo de cada individuo. Aunque a menudo se aprovecha la motivación del personal sanitario, la promoción de la salud depende sobre todo del cambio de los hábitos propios, de sus familias y de su comunidad.

La promoción de la salud se contempla como un enfoque alternativo y a la vez complementario de la asistencia sanitaria y en general, como estrategia clave para mejorar la salud y la calidad de vida.

La protección de la salud incluye actividades de información epidemiológica, de vigilancia de salud pública, y de protección de las personas. El análisis epidemiológico proporciona información tanto al público como a los legisladores al ofrecer el conocimiento actual de la epidemiología de los problemas de salud para guiar la práctica de la Salud Pública, a la vez que facilita la toma de decisiones en la planificación, gestión y evaluación de las políticas sanitarias y los programas de salud y contribuye a la investigación de la efectividad de los servicios sanitarios. La vigilancia de salud pública permite conocer las necesidades de salud de la población, así como los problemas de salud y sus determinantes, al tiempo que proporciona información futura por medio del análisis de tendencias de la enfermedad. Finalmente, la protección de las personas establece estrategias preventivas frente a la enfermedad.

La prevención tiene por objeto reducir la incidencia y la prevalencia de ciertas enfermedades, lesiones y discapacidades en la población y atenuar o eliminar en la medida de lo posible sus consecuencias negativas.



El programa de vacunación frente al Virus del Papiloma Humano (VPH) forma parte de una estrategia preventiva del cáncer de cérvix en las mujeres:

1.-Expediente de adquisición de dosis de vacuna recombinante frente al Virus del Papiloma Humano para su administración a una cohorte de niñas de 2º de ESO durante el curso escolar 2015/2016. La primera dosis de la vacuna se administrará durante el año 2015, mientras que el resto de dosis serán pautadas durante el año 2016. Se estima vacunar al 93,4% de la población femenina de 13 años suponiendo un total de 1.500 niñas y una necesidad de 1.400 dosis a un precio unitario de 31,16 € (precio sin IVA estimado según el último Acuerdo Marco del Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad de fecha 6 de noviembre de 2012). El importe estimado es de 43.624 €.

2.- Se editan 1.500 trípticos para distribución entre las niñas a vacunar con información sobre la vacuna y el permiso paterno para administrar la vacuna. Precio estimado 350 €.

3.- Administración de la vacuna por personal de enfermería de Servicios Centrales y personal contratado por el SERIS en los centros escolares de La Rioja. Durante el año 2015, se administrará 1 dosis de vacunación. Se estima el gasto derivado de esta actividad en el sueldo de 2 enfermeras durante 15 días.

4.-Traslado del personal a todos los Centros escolares de La Rioja de ESO para la administración de la vacuna. El precio del transporte se estima en 1.000 Euros.



1. SITUACIÓN DE PARTIDA

A. ESTADÍSTICAS

El cáncer de cuello de útero constituye un importante problema de Salud Pública. Los datos sobre su incidencia indican que es el segundo tumor en frecuencia en mujeres en el mundo, después del cáncer de mama.

El virus del papiloma humano (VPH), se considera actualmente una causa necesaria para el desarrollo de cáncer de cuello de útero, siendo la infección por este virus, el primer paso en el desarrollo de este cáncer.

Aproximadamente el 70% de los casos de cáncer de cuello de útero en el mundo son producidos por los tipos de VPH 16 o 18, considerados de alto riesgo. Los tipos de bajo riesgo, VPH 6 y 11 producen un elevado porcentaje de displasias cervicales leves y más del 90% de las verrugas genitales o condilomas.

La prevalencia de infección por el VPH está asociada a la edad, siendo más alta en las edades inmediatas al inicio de las relaciones sexuales. Esta prevalencia está relacionada con el patrón de comportamiento sexual de la comunidad.

En el año 2007 se autorizó en España la comercialización de una vacuna preventiva frente a la infección por VPH. Al ser una vacuna que previene la infección por el virus, para conseguir una óptima efectividad en la vacunación universal se recomienda su administración antes de que se produzca el contacto con el VPH, es decir antes del inicio de la actividad sexual de las mujeres. En España, aproximadamente un 15% de las adolescentes ha mantenido relaciones sexuales a la edad de 15 años.

En dicho año, la Ponencia de Programa y Registro de Vacunaciones del Ministerio de Sanidad y Consumo, recomendó la vacunación sistemática de las niñas de entre 11 y 14 años de edad, propuesta que fue aprobada por la Comisión de Salud Pública.

Asimismo la Comisión Técnica de Enfermedades Prevenibles por Inmunización de La Rioja aprobó la inclusión de dicha vacuna en el Calendario Oficial de Vacunaciones en edad pediátrica, aprobándose la misma en la sesión celebrada el día 27 de septiembre de 2007.

B. COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Programa de Vacunación frente al VPH estableció una planificación operativa estructurada en tres periodos anuales de vacunación adaptados a los cursos escolares (1ª dosis noviembre, 2ª dosis enero, 3ª dosis mayo) a dos cohortes de niñas susceptibles. La distribución fue la siguiente:



	Cohortes nacidas en los años
Curso 2007-2008	1993 y 1996
Curso 2008-2009	1994 y 1997
Curso 2009-2010	1995 y 1998

Con esta planificación se logró que en un periodo de 3 años se vacunaran frente al VPH todas las jóvenes riojanas de edades comprendidas entre 11 y 17 años.

A partir del cuarto periodo de vacunación, curso escolar 2010-2011 y sucesivos, la vacunación se administra a una sola cohorte de niñas susceptibles, aquellas que vayan cumpliendo 11 años según se recoge en el Calendario Oficial de Vacunaciones en edad pediátrica de La Rioja (niñas de 6º de primaria).

	Cohortes nacidas en los años
Curso 2010-2011	1999
Curso 2011-2012	2000
Curso 2012-2013	2001

La contratación del suministro se realiza de forma plurianual para los años 2012 y 2013, ya que la inmunización frente al papilomavirus requiere la administración de 3 dosis de vacuna; la primera dosis de la pauta de vacunación debe de administrarse antes de finalizar el primer trimestre del curso escolar 2012-2013 (noviembre de 2012), con el fin de asegurar que al finalizar el curso se administre la pauta completa de vacunación que consta de 3 dosis con un esquema 0-2-6 meses.

Durante el año 2013, el Calendario Oficial de Vacunaciones, aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, recomienda la administración de la vacuna frente al VPH a los 14 años de edad. En el caso de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la adaptación a este calendario, supone dejar de vacunar a dos cohortes de niñas (durante los cursos 2013-2014 y 2014-2015), que ya estaban previamente vacunadas a los 11 años.

Por lo tanto, en La Rioja se vuelve a introducir la vacunación durante el curso 2015-2016.

C. OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Objetivos

Este Programa pretende la inmunización frente al Virus del Papiloma Humano y con ello prevenir el cáncer de cérvix en la población femenina riojana nacida a partir del 1 de enero de 1.993.

Contenidos



- 1.- Información a través de tríptico de autorización sobre el programa de vacunación frente al VPH a las niñas de 13-14 años, a sus familias y a los docentes de los colegios.
- 2.- Solicitud firmada de autorización de vacunación frente al VPH a los padres y/o tutores de las niñas de 13-14 años.
- 3.- Administración de la vacunación frente al VPH a todas las niñas de 13-14 años

Indicadores

- 1.- Existencia de tríptico de autorización con información
- 2.- Porcentaje de solicitudes de autorización firmadas por los padres y/o tutores (Número de solicitudes de autorización firmadas/Número total de solicitudes entregadas)
- 3.- Cobertura de vacunación (Número de niñas de 13-14 años vacunadas frente al VPH/Número total de niñas de la cohorte de 13-14 años)

2. VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Desde el curso escolar 2007-2008 hasta el curso 2012-2013, la población matriculada en la que se realizó esta actividad fue de 11.692 alumnas, obteniendo una cobertura de vacunación con tres dosis de vacuna frente al Virus del Papiloma Humano del 95%.

Cobertura de vacunación frente al VPH (virus del papiloma humano) en La Rioja, cursos 2007/08, 2008/09, 2009/10, 2010/11, 2011/12 y 2012/13, y alumnado perteneciente a sexto de primaria y tercero de educación secundaria:

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2012/13
Nº alumnas	2.669	2.587	2.702	1.439	1.478
Nº vacunadas*	2.603	2.480	2.496	1.367	1.380
% cobertura vacunación	97,5	95,8	92,3	94,9	93,36

* Niñas vacunadas con 3 dosis de vacuna frente al Virus del Papiloma

El objetivo de este programa en cuanto a impacto de género, es una estrategia a largo plazo que busca garantizar que las mujeres nacidas a partir del año 1993 no sufran las consecuencias del cáncer de cérvix, el segundo cáncer con mayor incidencia en el mundo e importante causa invalidante entre mujeres de entre 45-50 años y 35-44 años. Evitar este cáncer les permitirá desarrollar su vida laboral y social en condiciones de mayor igualdad.

3. VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO



Como ya ha quedado explicado, la actuación va a tener resultados en la igualdad entre género a largo plazo que podrán ir siendo evaluados en los sucesivos informes que sobre el impacto de género acompañen a la Ley de Presupuestos. Hasta ese momento se realiza un análisis de la gestión del mismo durante el pasado ejercicio.

La vacuna contra el cáncer de cuello de útero quedó incluida a partir del curso 2007/2008 en el calendario de vacunación riojano, con el objetivo de prevenir el que se considera el segundo tumor en frecuencia en mujeres en el mundo, dado que es una vacuna probada y acreditada. Se trata de una vacuna muy eficaz, la primera que previene este tipo de tumores.

Los expertos de la Ponencia Nacional de Vacunaciones recomendaron que la edad de vacunación ha de ser previa al inicio de relaciones sexuales con el fin de mejorar la efectividad de la medida.

Con el fin de ampliar el beneficio de esta vacuna a las jóvenes de La Rioja menores de 15 años, se realizó un esfuerzo adicional y se planificó junto con la vacunación de las niñas de 11 años, una vacunación extraordinaria durante tres años a la cohorte de niñas que van cumpliendo 14 años (niñas en 2º de la ESO durante los cursos 07/08, 08/09 y 09/10).

Esta decisión ha supuesto la duplicación del gasto durante 3 años con el consiguiente beneficio en la prevención del cáncer de cérvix de las jóvenes de La Rioja, el segundo en prevalencia en España tras el cáncer de mama.

La Consejería de Salud y Servicios Sociales ha constatado una muy buena aceptación de la vacuna, pero además, el hecho de haber vacunado en los centros escolares ha garantizado una alta cobertura de vacunación, ya que desplazándose hasta el ámbito escolar se accede a toda la población diana.



Servicio: D.G. DE SALUD PÚBLICA Y CONSUMO
Centro: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CODIGOS		CRÉDITO
4131.Promoción y Protección de la Salud	227.99, 221.99, 227.06	226.99, 221,07,	134.821,11€

PROMOCIÓN Y PROTECCIÓN DE LA SALUD

La promoción de la salud proporciona información y las herramientas necesarias para mejorar los conocimientos, habilidades y competencias necesarias para una vida más saludable. Se trata de que las personas puedan ejercer un mayor control sobre su propia salud para mejorarla, sobre su entorno para que favorezca la salud y que utilicen adecuadamente los servicios sanitarios. Les ayuda a prepararse para las diferentes etapas de la vida y a afrontar con más recursos la enfermedad, las lesiones o sus secuelas. Entre los instrumentos necesarios para desarrollarla se encuentran: la educación para la salud, la información y uso de los medios de comunicación, la acción social, las medidas políticas y la reorientación de los servicios. Lógicamente deben llevar integrada la perspectiva de género para que su impacto sea positivo tanto para hombres como para mujeres.

Para conseguir los más altos niveles de salud, las políticas sanitarias deben reconocer que las mujeres y los hombres, debido a sus diferencias biológicas y a sus roles y relaciones de género, tienen diferentes necesidades y oportunidades. Por lo que en todas las actuaciones que se realizan se tienen en cuenta: morbilidad diferencial, necesidades específicas de salud de las mujeres y hombres, desigualdades e inequidades de género y análisis de los factores psicosociales de género que repercuten en la salud.

La orientación de los profesionales de la salud hacia un concepto biopsicosocial de la salud, con especial relevancia del género como determinante de los factores de riesgo que producen las enfermedades más prevalentes en nuestra comunidad. Este enfoque de la salud es esencial en la atención sanitaria.

Las consecuencias del maltrato sobre la salud de las mujeres son múltiples, ocasiona peor salud física y psíquica, y presentan peor salud auto-percibida. Las mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes, las que viven en zonas rurales, las embarazadas y las que están en situación de exclusión social son más vulnerables al maltrato y tienen menor capacidad de respuesta para afrontar esta situación.



Los hábitos y estilos de vida saludables son conductas y comportamientos que tenemos asumidos como propios en nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social. La OMS recomienda que se adopte un estilo de vida saludable a lo largo de todo el ciclo vital, con el fin de preservar la vida, mantenerse sano y paliar la discapacidad y el dolor en la vejez. Cinco, de los diez factores de riesgo identificados con las enfermedades crónicas, están relacionados con la actividad física y la alimentación.

La lactancia materna es la mejor alimentación para el inicio de la vida, la OMS recomienda mantenerla en exclusiva hasta los seis meses y con alimentos complementarios hasta los dos años. Los beneficios en la salud de madres, hijos e hijas son importantes.

En todos los programas y actuaciones de promoción de la salud se incorporan medidas para favorecer la participación ciudadana y específicamente la de las mujeres. Se fomenta la participación activa de los grupos sociales involucrados, con especial interés los más desfavorecidos con el fin de garantizar la equidad en salud.



1. SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Algunas de las fuentes de información disponibles y según datos del registro de mortalidad de La Rioja, nos permiten conocer que las mujeres y los hombres enferman y mueren por causas diferentes. Las mujeres viven más años que los hombres pero con peor calidad de vida ya que presentan con mayor frecuencia enfermedades crónicas que les producen mayor grado de discapacidad y las induce a un mayor consumo de medicamentos.

Porcentaje de valoración del estado de salud percibida según sexo. Año 2012

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Hombres	28.2	51.2	15.6	4.1	0.9
Mujeres	24.9	46.5	20.3	6.6	1.7

FUENTE: Encuesta Nacional de Salud, 2012

Según la Encuesta Nacional de Salud del año 2012 (ENS) las mujeres a partir de los 25 años perciben peor su estado de salud, duermen de media menos horas que los hombres, practican menos y abandonan antes las actividades físico- deportivas en el tiempo de ocio y a partir de los 65 años tienen mayor dependencia funcional.

Porcentaje de población con alguna dificultad para realizar las actividades de la vida diaria por sexo y edad. Año 2012

	Nº Total	Gravemente limitado	Limitado, pero no gravemente	Nada limitado	No consta
Hombres					
Total	22.610	2.40	11.84	85.74	0.02
0-24	5974	0.69	6.31	92.98	0.01
25-44	7433	1.32	8.91	89.73	0.03
45-64	5824	2.83	13.92	83.25	0.00
65-74	1835	2.92	19.97	77.07	0.04
75 y más	1545	11.98	29.76	58.25	0.00
Mujeres					
Total	23.332	3.78	17.23	78.96	0.02
0-24	5678	0.73	6.42	92.81	0.03
25-44	7.157	1.58	12.16	86.25	0.01
45-64	6.008	3.48	21.00	75.50	0.01
65-74	2.116	5.56	30.91	63.53	0.00
75 y más	2.372	16.91	36.67	46.36	0.06

Fuente: INE BASE Encuesta Nacional de Salud. Año 2012.



Las mujeres también sufren o están sometidas a la violencia ejercida por parte de su pareja o ex-pareja y accede menos a la asistencia sanitaria por motivos propios de salud o malestar. Las mujeres con discapacidad, inmigrantes, embarazadas y las mujeres en situación de exclusión social están más expuestas a este tipo de violencia.

Casos de violencia de género (mujeres de 14 años o más) por grupos de edad. Año 2013

	Datos absolutos		Tasa por 100.000 mujeres	
	Atención Primaria	Atención Especializada	Tasa Atención Primaria	Tasa Atención Especializada
De 14 a 19	7	2	81.9	23.4
De 20 a 24	14	4	176.05	50.3
De 25 a 29	10	2	106.15	21.23
De 30 a 34	14	6	117.3	50.27
De 35 a 39	15	8	113.06	60.29
De 40 a 44	15	2	120.3	16.04
De 45 a 49	10	4	81.92	32.76
De 50 a 54	5	2	43.51	17.4
De 55 a 59	3	1	30.57	10.19
De 60 a 64	3	0	35.38	0
De 65 a 69	0	1	0	12.46
De 70 y más	1	2	3.79	7.59
Subtotal	97	34	69.31	24.29

FUENTE: Elaboración propia de la Consejería de Salud y Servicios Sociales

En cuanto al sedentarismo, las mujeres practican menos actividad física en el tiempo libre o de ocio que los hombres, en cualquier etapa de la vida. Esto es debido principalmente a la diferente socialización de las niñas y los niños, de modo que comportamientos que son incentivados en los chicos, se penalizan o reprimen en las chicas.

Porcentaje de población sedentaria según sexo. Año 2012

	Hombres	Mujeres	Total
La Rioja	29,0	33,1	31,0
Nacional	35,9	46,6	31,0

FUENTE: Encuesta Nacional de Salud, 2012.

Número medio de días por semana de actividad física. Media y desviación típica según sexo y grupo de edad. Año 2012

	Actividad física intensa		Actividad física moderada		Actividad física ligera	
	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Hombres	3.6	1.9	3.9	2.1	5.8	1.8



Mujeres 3.3 1.7 4.0 2.1 5.8 1.8

FUENTE: Encuesta Nacional de Salud, 2012.

En la actividad “*Juegos deportivos de La Rioja*”, la participación de las niñas con respecto a los niños en el curso escolar 2012/2013 ha sido del 32.53%.

A pesar de los logros conseguidos en el descenso del sobrepeso y de la obesidad infantil, la obesidad en niñas sigue siendo superior a la media nacional.

Porcentaje de sobrepeso y obesidad en población infantil. La Rioja y Nacional. Año 2012

	Sobrepeso			Obesidad		
	Niños	Niñas	Total	Niños	Niñas	Total
La Rioja	16,4	8,2	12,4	7,9	11,6	9,7
Nacional	19,5	16,9	18,3	9,6	9,6	9,6

FUENTE: Encuesta Nacional de Salud, 2012.

La prevención de la obesidad y de otros problemas de salud de madres, hijos e hijas comienza con la lactancia materna en exclusiva. A pesar de ello, la prevalencia y la continuidad hasta los 6 meses ha decaído en los últimos años en parte por la falta de transmisión de esta práctica de madre a madre, y por la carencia de información y de apoyo que se les presta a madres y padres para que la puedan llevar a cabo.

Porcentaje de lactancia natural. Año 2012

	6 semanas	3 meses	6 meses
La Rioja	84.11	74.37	35.02
Nacional	66.19	53.19	28.44

FUENTE: Encuesta Nacional de Salud, 2012.

A partir del año 2006 se han impulsado los grupos de autoayuda y apoyo a la lactancia materna, así como otras actividades para promocionarla tanto en la consulta de la matrona como en el ámbito comunitario junto a la Asociación de Matronas de La Rioja (AMALAR).

La transmisión de la infección del VIH es principalmente por vía heterosexual (85%), infección que comenzó con tasas de masculinidad muy elevadas cuando su transmisión era principalmente en consumidores de drogas por vía venosa (sangre) y en relaciones sexuales entre hombres.

Actualmente las mujeres que mantienen relaciones sexuales coitales sin protección, están expuestas a la transmisión del VIH pasando a ser población vulnerable.

**Distribución de nuevos diagnósticos de VIH por categoría de transmisión. Año 2012**

	HSH		UDI		Madre-Hijo		Heterosexual		Otros	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
La Rioja	1.0	7,7	-	-	-	-	11.0	84,6	1.0	7,7
Total Nacional	1.641	51,1	166	5,2	6.0	0,2	982	30,6	8.0	0,2

FUENTE: Vigilancia Epidemiológica del VIH/SIDA en España. Instituto de Salud Carlos III. Ministerio de Sanidad Servicios Sociales e Igualdad. Año 2012

Aunque disponemos de tasas de embarazos no deseados y de IVEs practicados inferiores a la media nacional según los datos definitivos de Interrupción voluntaria del embarazo del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en el año 2012 se interrumpieron voluntariamente en La Rioja 293 embarazos, la mayor parte de ellos a petición de la propia mujer (82,9%) y en mujeres que no utilizan ningún método anticonceptivo (41,6%).

Los hombres son más consumidores de tabaco, alcohol y otras drogas como el cannabis y la cocaína. En las mujeres este consumo va aumentando a medida que se va incorporando a actividades laborales y otras que comparte con los hombres

Porcentaje de consumo de tabaco según sexo. Año 2012

	Fumador diario	Fumador ocasional	Ex-fumador	Nunca fumado	ha
Hombres	27.9	3.5	26.8	41.9	
Mujeres	20.2	2.6	12.7	64.5	

FUENTE: Encuesta Nacional de Salud, 2012.

Consumo medio diario de alcohol. Población de 15 y más años que consume bebidas alcohólicas más de una vez al mes según sexo. Año 2012

	Semanal		De lunes a jueves		Fin de semana	
	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
Hombres	13.8	12.7	8.5	1.7	20.9	17.5
Mujeres	8.2	6.9	4.0	7.0	13.9	10.7

FUENTE: Encuesta Nacional de Salud, 2012.

La equivalencia (en gramos de alcohol puro) utilizada es: Cerveza con alcohol 10 g por unidad de bebida. Vino o cava 10 g por unidad de bebida. Aperitivos con alcohol (vermut, fino, jerez) 20 g por unidad de bebida. Licores, anís, pacharán 20 g por unidad de bebida. Whisky, coñac, combinados 20 g por unidad de bebida. Bebidas locales (sidra, carajillo...) 10 g por unidad de bebida.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Este proceso de análisis de la salud, construido con un enfoque integrado de género, nos permite acercarnos a la realidad de los procesos de enfermar y desde



este análisis se han podido diseñar y planificar los programas y acciones con objeto de reducir las desigualdades en salud de hombres y mujeres. Se han incluido en los planes y programas de promoción de la salud variables que nos permiten estudiar el impacto de cada uno de ellos según sean hombres o mujeres, así como las necesidades de cada uno de los sexos. Se forma al profesional de la salud para garantizar una atención más igualitaria y de calidad en el sistema sanitario.

Respecto a la realización de actividad física, en su análisis se tiene en cuenta la información sanitaria respecto a comportamientos y actitudes de la población general y en relación a mujeres y hombres. De acuerdo al análisis de la información se marcaron objetivos y diseñaron acciones y sus respectivos indicadores en función del sexo, la edad y los entornos en los que se relacionan las personas. Principalmente se han abordado acciones en el entorno sanitario, escolar y comunitario.

En el abordaje a la violencia de género en el sistema sanitario, los indicadores han sido diseñados y consensuados en la Comisión de Violencia de Género del Consejo Interterritorial del SNS. Anualmente se elabora un informe de situación a la Comisión Institucional de Coordinación para la Sensibilización, Protección y Recuperación Integral de las Víctimas de Violencia de la Rioja, y otro para la Comisión de Violencia.

En la promoción de la lactancia materna se elabora material de apoyo para que el personal sanitario lo trabaje y divulgue entre los padres y las madres que acuden a las consultas de preparación al parto, además de estar disponible en la página web de RiojaSalud. Este material se elabora y mejora con perspectiva de género, implicando en el apoyo a la lactancia también a los padres. En los Centros de Salud se han creado grupos de autoayuda a la lactancia materna, donde padres y madres pueden compartir sus experiencias con la lactancia materna a la vez que reciben asesoramiento por parte de madres y padres previamente formados.

En La Rioja, el virus VIH se transmite principalmente por vía heterosexual. Para proteger a las mujeres es necesario que tanto hombres como mujeres sean conscientes de la responsabilidad de cada miembro de la pareja con información sobre anticonceptivos para prevenir enfermedades de transmisión sexual.

Para el estudio de los determinantes de la salud y factores de riesgo de las y los adolescentes, se realizan revisiones bibliográficas, así como el estudio de la información tanto cuantitativa como cualitativa que se obtienen en las distintas instituciones tanto públicas como privadas y con competencias y objetivos comunes.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Objetivo General



Garantizar el derecho a la salud de hombres y mujeres, atendiendo desde los diferentes programas y actividades las distintas necesidades, tanto las biológicas como las atribuidas a los estereotipos sociales de ambos sexos.

Objetivos específicos

- Incorporar el enfoque integral de género atendiendo a: morbilidad diferencial, necesidades específicas de salud de las mujeres y hombres, desigualdades e inequidades de género y análisis de los factores psicosociales de género que repercuten en la salud.
- Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos de los programas y acciones que se llevan a cabo.
- Revisar los indicadores establecidos en los programas para introducir otras variables que puedan dar lugar a visibilizar situaciones de discriminación en salud entre ambos sexos.
- Desarrollar capacidades y habilidades que posibilite a la población adolescente tomar decisiones responsables y coherentes con el valor salud.
- Promover relaciones sexuales seguras entre hombres y mujeres para prevenir embarazos no deseados y la transmisión de la infección VIH.
- Contemplar en los planes y programas acciones en mujeres en situación de mayor riesgo de enfermar y de solicitar atención sanitaria (minorías, inmigrantes, exclusión social o con discapacidad).
- Suprimir imágenes y lenguaje sexista en la comunicación e información sanitaria.
- Promover la formación del personal sanitario, con el objeto de superar la concepción biomédica de la salud, e incorporar una perspectiva más contextual de la salud de las mujeres y de los hombres. Incorporar la relación entre los géneros en la salud.

Contenidos

En el ámbito comunitario se desarrollan actividades para promover una óptima calidad de vida, dirigida hacia un envejecimiento saludable, siempre bajo una perspectiva de género, mediante la promoción de la actividad física y la alimentación saludables en la población (paseos saludables, talleres de alimentación). Todas las actividades están orientadas a facilitar la participación de las mujeres y a impulsar a través de ellas cambios en los hábitos y estilos de vida en la población.

Se persigue una atención integral en el sistema sanitario a las mujeres que sufren malos tratos. Se elabora y actualiza el protocolo común y se van a identificar



mujeres maltratadas en situación de discapacidad, así como los hijos e hijas para proporcionarles la misma atención que a sus madres.

Las actividades de promoción de la salud se apoyan con material divulgativo de información sobre aspectos que inciden directamente en la salud (verano saludable, paseos saludables, guías de lactancia, paseos en familia, folletos con ejercicios para realizar en casa ayudados de bandas elásticas, etc.), la información proporcionada a través de estos materiales o desde las nuevas tecnologías, se elaboran con perspectiva de género atendiendo a la representación de mujeres no estereotipadas en imágenes y del uso de un lenguaje neutral y/o equitativo, etc.

En las acciones con participación ciudadana, así como en los grupos de autoayuda se incluyen a mujeres que pertenecen a grupos de población en exclusión social.

En el empoderamiento de las mujeres para el proceso de la lactancia se impulsan los grupos de autoayuda en el sistema sanitario. Se facilitan las reuniones, jornadas...etc. La captación se realiza a través del teléfono móvil, calendarios, y consultas de matronas.

En los programas que se desarrollan en el medio escolar se trabajan normas, valores, creencias y comportamientos que garantizan la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el disfrute de su salud y bienestar. Se impulsan actividades para afrontar, mediante el conocimiento y la capacitación en habilidades sociales y personales, los determinantes sociales y factores de riesgo según el impacto que tengan en la salud de hombres y mujeres.

Los principales aspectos que se trabajan en la población adolescente con perspectiva de género:

- Identificación de las conductas de riesgo de hombres y mujeres.
- Relaciones de pareja, la comunicación en la resolución de conflictos.
- Desarrollo de actitud crítica ante el lenguaje sexista, agresivo o soez.
- Análisis de tópicos, estereotipos y mitos.
- Relaciones sexuales seguras entre hombres y mujeres.
- Habilidades y recursos para resistir la presión grupal y tomar decisiones responsables desde la reflexión crítica.
- Conductas de riesgo en hombres y mujeres en tabaco, alcohol y otras drogas.
- Actitud crítica y rechazo frente al chantaje y la coacción.

C.- INDICADORES

Los indicadores que proporcionan estas acciones y/o actividades son de proceso más que de resultado. Se mide en cada acción su grado de cumplimiento, además en cada una de ellas la información es desagregada por sexo y edad. Se hace una lectura crítica e interpretación de los resultados para identificar posibles desigualdades en salud.



2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO.

Es evidente que el programa de gasto tiene importantes repercusiones en el objetivo general que se persigue, fundamentalmente va a modificar comportamientos desde edades tempranas que actúan como determinantes de la salud de las mujeres y del bienestar social.

En cuanto a la violencia de género nos va a permitir visibilizarla desde el sistema sanitario, empoderar a las mujeres para que sepan tomar decisiones que van a repercutir en la salud de ellas y de sus hijos e hijas, y a su vez nos va a permitir mejorar las relaciones entre las mujeres maltratadas y los recursos en la prestación de la atención socio-sanitaria y garantizar su seguridad.

Empoderar a las mujeres y capacitar y proporcionar a la población adolescente valores, comportamientos y habilidades para las relaciones entre sexos, incide directamente en la salud de las mujeres en términos de prevención de las enfermedades que más prevalecen en ellas y en los determinantes que están repercutiendo directamente sobre su salud.

Los comportamientos en hábitos de vida saludables (ejercicio y alimentación), son factores determinantes de la salud, que van a incidir de manera importante en el desarrollo de las enfermedades crónicas (obesidad, cardiovasculares, músculo-esqueléticas...), enfermedades que son las responsables de la peor percepción de la salud y calidad de vida de las mujeres. Actuar sobre ellos con perspectiva de género va a mejorar los indicadores de salud en todos los grupos de población.

La información sobre los aspectos y circunstancias que rodean la etapa de la mujer durante el embarazo y la lactancia materna tiene una importante carga de género. Por ello desde hace varios años se trabaja en este contexto con futuras madres y padres, observando que año tras año la asistencia a charlas y jornadas es masiva y con un porcentaje cada vez mayor de parejas de mujeres.

La desagregación de los indicadores sanitarios por sexo y otras variables sociales, nos permite el estudio y el análisis de los determinantes y de las necesidades en salud con perspectiva de género. Garantiza el enfoque biopsicosocial de la salud propuesto por la Organización Mundial de la Salud (OMS).

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

Refleja un incremento de los casos atendidos en el sistema sanitario por violencia de género, con un aumento de casos detectados sobre todo en atención primaria, casos que van a contribuir a la visibilización social del problema. A su vez, las mujeres atendidas en el sistema sanitario van a recibir una atención integral tanto de su estado de salud como de su situación social y van a recibir la misma atención sus hijos e hijas. A todas las mujeres atendidas, se les realiza una valoración de riesgo



para protegerlas de su agresor lo que contribuye a mejorar su seguridad, y se les aporta los recursos que necesitan para salir de la situación de malos tratos y acompañarlas durante el proceso de recuperación.

La modificación de los comportamientos en actividad física y alimentación, se van a ver reflejados en la morbilidad y mortalidad de las enfermedades crónicas, en la calidad y aumento de la esperanza de vida, en la mejor percepción del estado de salud y en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad en salud entre hombres y mujeres. Las tasas de obesidad, en especial en niñas van a disminuir progresivamente.

Promocionar, especialmente en las mujeres, un envejecimiento activo tanto físico como social y capacitarlas para su autocuidado, las va a proporcionar bienestar y autonomía personal para afrontar los años que les queda por vivir en buena salud.

La valoración en el cambio de actitudes y comportamientos no se puede valorar a corto plazo. Lo que se pretende con muchos de los programas en población adolescente, es contribuir a una sociedad más justa e igualitaria, que sea capaz de proporcionar a hombres y mujeres el mejor estado de salud y bienestar.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En la política de gasto se va a incorporar el enfoque integrado del género en la identificación de problemas de salud, como herramienta para planificar acciones sanitarias sensibles al género y así poder disminuir las desigualdades en salud entre hombres y mujeres. La situación de partida para ambos sexos tiene que ser equitativa.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Desde nuestro departamento, el informe es susceptible de mejorar con la incorporación de nuevas acciones y/o actividades enfocadas al hilo conductor del mismo, que en definitiva es la igualdad en salud entre hombres y mujeres. Analizar la información y realizar la lectura de datos desde el concepto biopsicosocial de la salud con perspectiva de género.

En el informe resulta complicado distinguir el contenido de alguno de los apartados.



SECCIÓN: SALUD Y SERVICIOS SOCIALES
Servicio: DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES
Centro: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO:	CÓDIGOS
3114 Administración General de Atención a la Dependencia y Prestaciones públicas	.227.18

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Servicios sociales del catálogo de servicios del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales y del Sistema Riojano para la autonomía personal y la dependencia: plazas públicas en centros especializados para personas con discapacidad y en centros o servicios de desarrollo infantil y atención temprana.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Discapacidad

A fecha 1 de enero de 2014 la población con discapacidad reconocida es de 18.049 personas, cifra que representa el 5,60% de la población riojana, que asciende a 322.027 personas, según los datos del Padrón de Población Municipal del INE

La población con discapacidad ha aumentado en 119 personas más respecto a la misma fecha del año anterior. Por sexos, del total de la población con discapacidad reconocida, 10.611 son hombres, que suponen el 6,63% de toda la población masculina, y 7.438 son mujeres, que corresponden al 4,60% de toda la población femenina.

Población con discapacidad en La Rioja según sexo

	Población en La Rioja con discapacidad reconocida a 1 de enero de 2014		Población Total 1 de enero de 2014	
	Nº	Porcentaje (%)	Nº	Porcentaje (%)
Hombres	10.611	6,63%	160.159	49,73%
Mujeres	7.438	4,60%	161.868	50,27%
Total	18.049	5,60%	322.027	100,00%

Del total de población riojana con discapacidad reconocida 10.611 son hombres, que suponen el 58,79%, y 7.438 son mujeres, que representan el 41,21%. En el total poblacional, la proporción por sexos es del 49,73% de hombres y el 50,27% de mujeres.

A fecha 30/06/2000, la población con discapacidad reconocida era de 12.713, representando entonces el 4,81% de la población (264.178). Se observa que entre ambas fechas la población con discapacidad reconocida aumentó en un 41,97%, mientras que la población riojana se incrementó en un 21,90%.

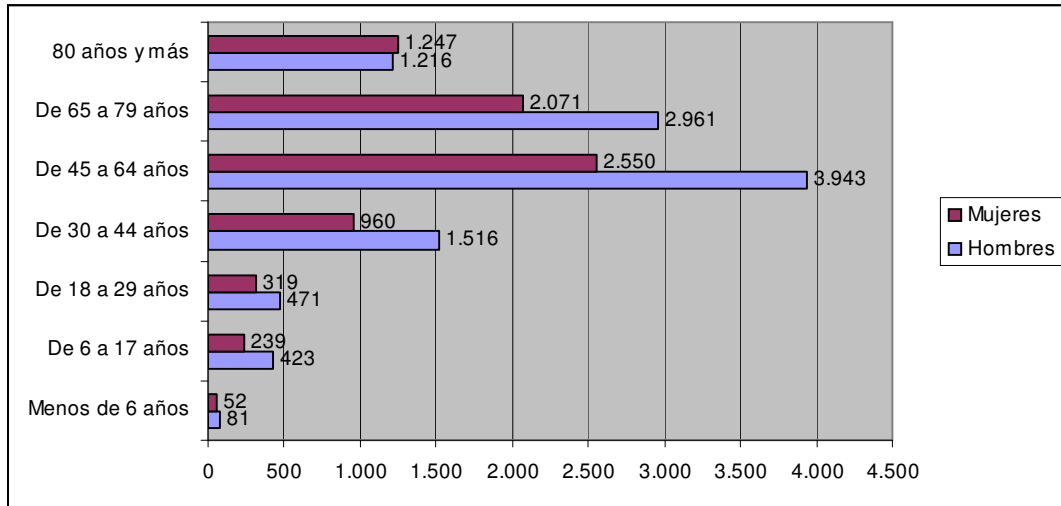
Se ha distribuido la población con discapacidad reconocida en grupos de edad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Menores de 6 años	Menores en edad preescolar y educación infantil
De 6 a 17 años	Menores y jóvenes en periodo de formación
De 18 a 29 años	Jóvenes en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad laboral)
De 30 a 44 años	Jóvenes y adultos en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad laboral)



De 45 a 64 años	Adultos en edad laboral (Riesgo de pérdida de empleo y dificultad de búsqueda)
De 65 a 79 años	Personas mayores y en edad de jubilación
80 años y más	Personas mayores con riesgo de dependencia

Población con discapacidad por tramos de edad



FUENTE: Consejería Salud y Servicios Sociales

Los menores y jóvenes con discapacidad reconocida de 0 a 17 años representan el 4,40% del total de población con discapacidad reconocida y el 1,41% del total poblacional de este grupo de edad (56.505 personas).

La población adulta con discapacidad reconocida de 18 a 64 años supone el 54,07% del total de población con discapacidad reconocida y el 4,77% del total poblacional de este grupo de edad (204.535 personas).

Las personas mayores de 65 años con discapacidad reconocida son el 41,53% del total de población con discapacidad reconocida y el 12,29% del total de mayores riojanos (60.987 personas mayores).

En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres salvo en el de 80 años y más.

Población con discapacidad reconocida en La Rioja según el grado de discapacidad

Teniendo en cuenta el grado de discapacidad, más de la mitad de la población con discapacidad reconocida, el 62,86% presenta una discapacidad moderada, el 22,65% una discapacidad grave y el 14,49% presentan una discapacidad muy grave.



Población con discapacidad reconocida en La Rioja según sexo y grado de discapacidad

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor proporción de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres (61,42% frente a 38,58%), en la discapacidad grave (54,97% y 45,03%), y en la discapacidad muy grave, donde la diferencia es menor (53,35% de hombres frente a 46,65% de mujeres).

	Moderado (33-64%)		Grave (65-74%)		Muy grave (75 y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	6.969	61,42%	2.247	54,97%	1.395	53,35%	10.611	58,79%
Mujeres	4.377	38,58%	1.841	45,03%	1.220	46,65%	7.438	41,21%
Total	11.346	100,00%	4.088	100,00%	2.615	100,00%	18.049	100,00%

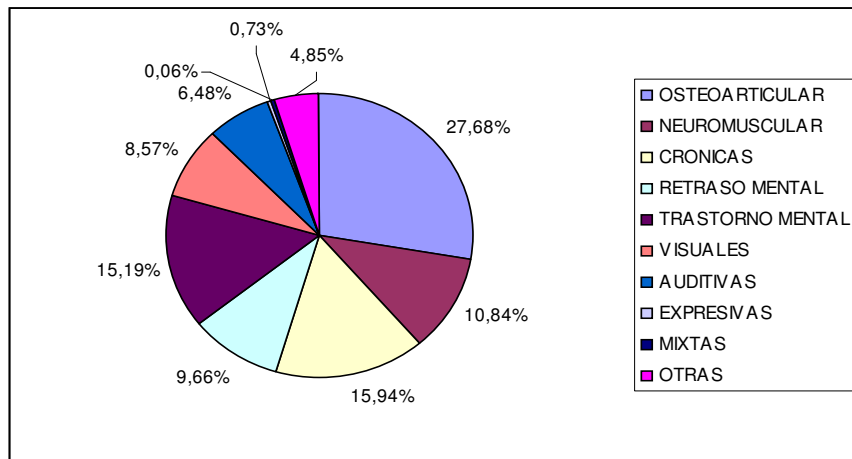
FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Población con discapacidad reconocida en La Rioja según tipología de la deficiencia principal y grado de discapacidad

Las deficiencias físicas (osteoarticular, neuromuscular y crónicas) son las que presentan una mayor prevalencia, con el 54,46% de la población reconocida con discapacidad. Las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) ocupan el segundo lugar con el 24,85%, mientras que las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 15,78%. Las deficiencias mixtas y otras representan el 4,90%.

	Moderado (33-64%)		Grave(65%-74%)		Muy grave(75% y más)		Total		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Física	Osteoarticular	4.094	22,68%	721	3,99%	181	1,00%	4.996	27,68%
	Neuromuscular	913	5,06%	402	2,23%	642	3,56%	1.957	10,84%
	Crónicas	1.925	10,67%	744	4,12%	208	1,15%	2.877	15,94%
Psíquica	Retraso mental	930	5,15%	476	2,64%	338	1,87%	1.744	9,66%
	Trastorno mental	1.295	7,17%	1.037	5,75%	410	2,27%	2.742	15,19%
Sensorial	Visual	653	3,62%	250	1,39%	644	3,57%	1.547	8,57%
	Auditiva	972	5,39%	165	0,91%	32	0,18%	1.169	6,48%
	Expresiva	71	0,39%	39	0,22%	22	0,12%	132	0,73%
	Mixta	5	0,03%	3	0,02%	2	0,01%	10	0,06%
	Otras	488	2,70%	251	1,39%	136	0,75%	875	4,85%
Total	11.346	62,86%	4.088	22,65%	2.615	14,49%	18.049	100,00%	

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales



En la discapacidad moderada las deficiencias físicas son las de mayor prevalencia (38,41%), sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales representan el 12,33% y el 9,40% cada una respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas (10,34%), pero con mayor relevancia de las crónicas. La proporción de las deficiencias psíquicas y de las sensoriales son el 8,38% y el 2,52% respectivamente respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades muy graves las físicas son el 5,71%, sobresaliendo las neuromusculares.

Población con discapacidad reconocida en La Rioja según deficiencia principal y sexo

		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	2.966	16,43%	2.030	11,25%	4.996	27,68%
	Neuromuscular	1.175	6,51%	782	4,33%	1.957	10,84%
	Crónicas	1.899	10,52%	978	5,42%	2.877	15,94%
Psíquica	Retraso mental	1.045	5,79%	699	3,87%	1.744	9,66%
	Trastorno mental	1.383	7,66%	1.359	7,53%	2.742	15,19%
Sensorial	Visual	864	4,79%	683	3,78%	1.547	8,57%
	Auditiva	629	3,48%	540	2,99%	1.169	6,48%
	Expresiva	104	0,58%	28	0,16%	132	0,73%
Mixta		4	0,02%	6	0,03%	10	0,06%
Otras		542	3,00%	333	1,84%	875	4,85%
Total		10.611	58,79%	7.438	41,21%	18.049	100,00%

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales



La población masculina con discapacidad reconocida supera en más de diecisiete puntos porcentuales la femenina. Respecto a las deficiencias físicas la diferencia es de más de doce puntos porcentuales a favor a los hombres (33,46% frente al 21,00%), en las psíquicas y en las sensoriales está próximo a los dos puntos porcentuales (13,45% frente a 11,40% y 8,85% frente al 6,93% respectivamente).

Centro de Valoración de la Discapacidad y la Dependencia.

Dictámenes de valoración de dependencia año 2013, por sexo.

La valoración del grado de dependencia se realiza por un profesional cualificado que acude al domicilio de la persona solicitante con el fin de valorar la capacidad individual para el desempeño de las diferentes actividades y tareas. Para realizar la valoración de dependencia se debe aplicar los baremos correspondientes y tener en cuenta los informes de salud y las condiciones de su entorno.

En este apartado se incluyen todos los dictámenes generados durante el año por grados de dependencia así como los de sin grado. En los de sin grado están incluidos los procesos agudos que no se pueden valorar, los desistimientos, caducidades, inadmisiones a trámite y fallecidos antes de realizar la valoración.

Del total de dictámenes realizados, 3.440, el 56% de estos dictámenes corresponden a mujeres (1.930 dictámenes) y el 44% a hombres (1.510 dictámenes), hay por tanto un 12% más de mujeres que de hombres.

Dictámenes de valoración año 2013, por grado de dependencia y sexo.

Del total de dictámenes emitidos, 3.440, corresponden al Grado I, Dependencia Moderada, 882, de estos el 60,3% corresponde a mujeres y el 39,7% a hombres. Al Grado II, Dependencia Severa, corresponden 633 dictámenes, de los cuales el 57,2% corresponde a mujeres y el 42,8 % a hombres. Al Grado III, Gran Dependencia, 529, de los cuales el 58% corresponde a mujeres y el 42% a hombres. El mayor número de dictámenes emitidos han sido valorados sin grado de dependencia, 1.396, de estos el 52, 2 % corresponde a mujeres, y el 47,8% a hombres.

Como se puede observar en todos los grados es mayor el número de dictámenes que corresponden a mujeres, aunque es en el Grado I donde la diferencia es más acentuada, un 20,6 % más de mujeres que de hombres.

Certificados de capacidades a efectos de demanda de empleo.

Este certificado recoge la valoración de las capacidades de la persona con discapacidad para el acceso al mercado de trabajo.

La persona con discapacidad demandante de empleo debe presentar, en la Oficina de Empleo, además del certificado de discapacidad, el certificado de capacidades, de cara a un mejor encuadramiento profesional.



Del total de Certificados emitidos, 168, el 39% de estos certificados corresponden a mujeres y el 61% a hombres. Un 22% más de hombres que de mujeres han demandado empleo.

Informes de aptitud.

Estos informes contienen la evaluación y posibilidad de adaptación a las diversas exigencias de puestos de trabajo; es decir, la adecuación del puesto de trabajo a las capacidades que presenta la persona con discapacidad.

Estos informes se solicitan desde la Dirección General de Formación y Empleo, específicos para una persona determinada y para un empleo ya sea ordinario o protegido.

Del total de 83 informe realizado en el año 2013, 22 corresponden a mujeres, es decir el 26,5% frente a 61 hombres o lo que es lo mismo al 73,5% de hombres.

Analizando estos datos respecto al impacto de género, se refleja que el número de hombres demandantes de empleo es superior al de la mujer.

Tarjetas de estacionamiento.

Las tarjetas de estacionamiento van dirigidas a las personas que presentan un grado de discapacidad igual o superior al 33% y que presentan importantes dificultades de movilidad. Con estas tarjetas se establece el derecho para aparcar en zonas reservadas. Del total de tarjetas valoradas, 225, el 42% corresponden a mujeres (94 tarjetas) y el 58 % a hombres (131 tarjetas).

Servicio de Personas con discapacidad

Población con discapacidad atendida en centros especializados para personas con discapacidad.

El número total de población con discapacidad atendida en plaza pública en centros especializados para personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma de La Rioja, a 31 de diciembre de 2013, es de 596. Del total de personas atendidas, 352 son hombres, el 59 % del total; y 244 son mujeres, un 41 % del total.

Las personas que ocupan plaza de servicio de atención residencial también pueden ocupar plazas de servicio de centro de día o de centro ocupacional, por lo que por servicios son un total de 681 personas las que han ocupado plaza a lo largo de 2013.

Servicio de centro ocupacional

La población atendida en plaza pública del servicio de centro ocupacional a 31 de diciembre de 2013 asciende a 332 personas, de las cuales 204 son hombres, un 61 % y 127 mujeres, un 39 %.



Servicio de centro de día

La población atendida en plaza pública del servicio de centro de día asciende a 187 personas, de las cuales 91 son hombres, 54 %, y 76 mujeres, 45 %.

Servicio de atención residencial

La población atendida en plaza pública en el servicio de atención residencial asciende a 216 personas, de las cuales 127 son hombres, lo que representa un 59 % y 89 son mujeres, un 41 % del total.

Servicio de intervención de servicios sociales en atención temprana

A través del Sistema de intervención de servicios sociales en atención temprana dentro del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales, se presta una intervención de en atención temprana a toda la población infantil riojana de 0 a 6 años con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos, tratando de prevenir y compensar las desventajas transitorias o permanentes a través de una atención individualizada de carácter preventivo, asistencial, habilitador y orientada tanto a esta población infantil, como a su entorno familiar y social, así como, planificada por un equipo interdisciplinar de profesionales y coordinada con otros recursos de atención en al ámbito de Comunidad Autónoma de La Rioja.

A lo largo del año 2013, se han atendido a través de este servicio a 576 menores de entre 0 y 6 años, de los que 379 han sido niños, lo que representa un 66 % y 197 han sido niñas, un 34 % del total.

Composición del Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad.

El Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad se crea por Orden de 20 de junio de 1996 (BOR 27 de junio) de la Consejería de Salud, Consumo y Bienestar Social, como órgano de participación de este colectivo en materia de servicios sociales. En el artículo 4 de la misma se dispone que la composición del mismo esté formada por un presidente o presidenta, un secretario o secretaria, 4 representantes de las Asociaciones de Personas con discapacidad y 4 representantes de la Consejería de Salud, Consumo y Bienestar Social, hoy Consejería de Salud y Servicios Sociales.

Durante el año 2013, el Consejo Sectorial se ha reunido en sesión ordinaria en una ocasión, el 28 de junio. De los 10 miembros del Consejo, 9 son mujeres y 1 es hombre, lo que supone un 90% de mujeres y un 10% de hombres.

Programa socioeducativo sobre las personas con discapacidad INTEGRADA EN LA ESCUELA

Este programa se desarrolla de octubre a diciembre, en el primer trimestre del curso escolar 2013-2014. Este curso han sido 77 los centros escolares participantes, 30 de Logroño y 47 del resto de municipios de La Rioja, con un total de 5.744 escolares participantes, distribuidos en 272 aulas. El Programa se desarrolla a partir de una



jornada teórico-práctica en los colegios, y concluye con un Concurso de dibujo y un concurso de micro relatos. En este curso han participado de 4º de primaria 1.360 niñas y 1.349 niños y de 3º de primaria, 1.257 niñas y 1.309 niños.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Se observa que en líneas generales la situación porcentual de atención de hombres frente a mujeres viene a tener una misma posición social que la de la población en general. El número de hombres atendidos en centros especializados, en concreto en los centros residenciales centros de día y en los centros ocupacionales, es superior al número de mujeres atendidas.

Si analizamos la situación respecto al impacto de género se refleja que el número de hombres con discapacidad reconocida (10.539 personas un 58,78% del total de personas con discapacidad) superan a las mujeres (7.391 personas un 41,22% del total de personas con discapacidad). Pero respecto a su atención en algunos centros el porcentaje va en aumento: la atención de hombres con discapacidad en centros residenciales especializados supera al de mujeres; y en los centros ocupacionales y centros de día, los hombres superan también a las mujeres.

Estos datos pueden tener algunas interpretaciones: los hombres, en general en esta sociedad han venido teniendo mayores dificultades para vivir solos que las mujeres, y esto se puede acentuar si existe alguna discapacidad. También aún cuando viven en familia o son parte de un grupo de convivencia se ha promovido en nuestra sociedad una actividad fuera del hogar más en los hombres que en las mujeres, esto puede ser un indicador de que todavía el porcentaje de hombres supere al de mujeres en los centros ocupacionales. En una sociedad todavía no en total igualdad, subsiste la idea de que la mujer puede permanecer más en el hogar que el hombre porque es una figura que en el hogar demuestra más capacidad y autonomía.

Respecto a los datos del Servicio de Intervención de Servicios Sociales en atención temprana, se detecta un mayor número de niñas que de niños, tal y como se ha indicado, el número de niños atendidos se eleva a 576, de los que un 66 % son niños frente a un 34%, que son niñas, ya que existe de partida una mayor demanda del servicio por parte de niños que de niñas.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LOS PROGRAMAS DE GASTO

La atención desde los Servicios Sociales a personas con discapacidad y en situación de dependencia que presentan dificultades para vivir en su propio medio, se presta a través de centros especializados. Así mismo la atención a menores demandantes del servicio de intervención de servicios sociales en atención temprana se presta a través de centros y servicios de intervención de servicios en atención temprana, como recursos específicos para llevar a cabo la ejecución de la intervención de servicios sociales en atención temprana del menor.



Respecto al impacto de género no existen unas medidas de discriminación positiva porque se procura atender toda la demanda, garantizando el acceso a los servicios con arreglo a criterios de igualdad y equidad sin discriminación alguna asociada a condiciones personales o sociales. Por ello no se considera necesario la aplicación de medidas de acción positiva, incidir más para responder favorablemente a la mujer en la gestión de las plazas en centros especializados para personas con discapacidad.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO.

El programa de gasto tanto de plazas públicas para personas con discapacidad como del servicio de intervención de servicios sociales en atención temprana, no se prevé ninguna incidencia sobre el impacto de género, ya que los objetivos son la atención especializada e integral a las personas que demandan el servicio con independencia del género del beneficiario del servicio.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

Se hace una valoración positiva, ya que desde el Servicio de Personas con Discapacidad se está dando respuesta a la demanda planteada por el colectivo de mujeres con discapacidad y niñas con necesidades de intervención de servicios sociales en atención temprana, al objeto de mejorar su calidad de vida, promover su autonomía y atender a las situaciones de dependencia, y en el caso de las menores conseguir todas las posibilidades de su desarrollo armónico integrados en su entorno y lograr el máximo de autonomía posible.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

La política de gasto en recursos especializados de atención diurna, servicio de centro de día y servicio de centro ocupacional, se considera que tiene una especial relevancia puesto que conjuga dos objetivos de las políticas públicas: conciliar la vida familiar y laboral, y mantener a la persona dependiente en su entorno personal, familiar y social, potenciando su autonomía. De especial importancia es también la política de gasto en el sistema de intervención de servicios sociales en atención temprana, con el fin de garantizar a través de un proceso integral una respuesta a las necesidades que presentan la población infantil con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos y su familias, para prevenir o compensar las desventajas transitorias o permanentes, y potenciar su capacidad de desarrollo y de bienestar, posibilitando de la forma más completa su integración en el medio familiar, escolar y social, así como su autonomía personal.



B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

El impacto de género como medida específica presupuestaria en el colectivo de personas con discapacidad no tiene incidencia directa en la Política de Gasto que se desarrolla desde Servicios Sociales, para la atención especializada para personas con discapacidad y la intervención de servicios sociales en atención temprana, al no existir una desigualdad manifiesta.

El objetivo actual es dar respuesta a la demanda de servicios especializados para personas con discapacidad recibida con independencia del género de la persona demandante, proporcionándole una atención personalizada e integral y fomentando su autonomía y participación en la vida socio comunitaria, y en el caso de los menores de 0 a 6 años ofrecer la respuesta más adecuada a las necesidades que presenten, para lograr su desarrollo armónico y el máximo de autonomía posible.



PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
Atención a Personas Mayores	227.17

1-SITUACIÓN DE PARTIDA

A-ESTADÍSTICAS

Según cifras de población del Padrón INE (Instituto Nacional de Estadística) referidas a 1 de enero de 2013, la población de 65 años y más, en La Rioja en 2013 es de 60.987, un 18,94% sobre el total, de los cuales 26.614 (16,62%) son hombres y 34.373 (21,24%) son mujeres.

El Índice de Vejez (cociente entre la población de 65 años y más, y el total de población, multiplicado por 100), es del 18,94%, siendo superior en la mujeres (21,24%) que en los hombres (16,62%). La media nacional se sitúa en 17,69% para ambos sexos, 15,37% para los hombres y 19,93% para las mujeres.

El Índice de Senectud (cociente entre la población de 85 años y más, y la población de 65 años y más, multiplicado por 100) es del 16,90%, también superior en la mujeres (19,99%) que en los hombres (12,92%). La media nacional se sitúa en 14,34%, siendo 10,97% para los hombres y 17,00% para las mujeres.

El Índice de Envejecimiento (cociente entre la población de 65 años y más, y la población de menos de 15 años, multiplicado por 100) es de 127,18%, lo que significa que existen 127 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años. La media nacional se sitúa en el 117,81.

Índices de vejez, senectud y envejecimiento

Año	Índice de VejezLa Rioja	Índice de Vejez España	Índice de SenectudLa Rioja	Índice de Senectud España	Índice de Envejecimiento La Rioja	Índice de Envejecimiento España
2003	19,34%	17,03%	11,44%	10,70%	163,79%	130,01%
2004	18,96%	16,90%	11,82%	10,86%	158,16%	128,73%
2005	18,46%	16,67%	12,31%	11,13%	152,26%	125,99%
2006	18,41%	16,74%	12,58%	11,38%	148,90%	126,14%
2007	18,36%	16,66%	13,29%	11,76%	145,22%	124,89%
2008	18,01%	16,54%	14,06%	12,29%	138,87%	122,85%
2009	18,03%	16,65%	14,54%	12,71%	127,91%	114,15%
2010	18,24%	16,87%	15,34%	13,16%	127,25%	114,34%
2011	18,46%	17,15%	15,85%	13,56%	125,99%	115,39%
2012	18,62%	17,40%	16,46%	14,04%	125,86%	116,42%
2013	18,94%	17,69%	16,90%	14,34%	125,86%	117,81%

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales



Como ya se ha indicado, la distribución de la población de 65 años y más por sexo es de 34.373 mujeres frente a 26.614 hombres. Y en la población mayor de 85 años el número de mujeres duplica al de hombres y pone de manifiesto el sobre-envejecimiento femenino.

Distribución de la población mayor de 65 años por sexo

2013	Total	%	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% Hombres de	% Mujeres de
De 60 y más	78.143	24,27 %		35.292	42.851	45,16 %	54,84 %
De 65 y más	60.987	18,94 %	100 %	26.614	34.373	43,64 %	56,36 %
De 80 y más	21.073	6,54 %	34,55 %	7.881	13.192	37,40 %	62,60 %
De 85 y más	10.309	3,20 %	16,90 %	3.438	6.871	33,35 %	66,65 %

FUENTE: Padrón INE 2013.

Población mayor de 65 años por demarcaciones 2013

Demarcación	Población total	Población de 65 y más	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Logroño	153.066	26.875	10.992	15.883	40,90%	59,10%
Rioja Alta	49.829	11.723	5.376	6.347	45,86%	54,14%
Rioja Baja	73.440	14.345	6.384	7.961	44,50%	55,50%
Rioja Centro	45.692	8.044	3.862	4.182	48,01%	51,99%
La Rioja	322.027	60.987	26.614	34.373	43,64%	56,36%

FUENTE: Padrón INE 2013.

Centros de día

Solicitudes del Servicio de Centro de Día para personas mayores dependientes

	Solicitudes	Porcentaje
Mujeres	158	59,85 %
Hombres	106	40,15 %
Total	264	100,00 %

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Evolución experimentada en las solicitudes de centro de día por sexo

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres	8	56	95	115	161	187	135	158
Hombres	16	88	210	169	117	101	94	106
Total	24	144	305	284	278	288	229	264

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

A partir del año 2010 las solicitudes de Centro de Día por parte de mujeres superan en torno a un 20 % a las de los hombres.

**Personas atendidas en centros de día. Año 2013**

Se atendieron a 691 personas, por sexos 486 mujeres y 205 hombres.

Tanto en hombres como en mujeres se produce una mínima variación en el porcentaje de personas atendidas en centros de día respecto al año 2012.

Evolución de la atención en los Centros de Día por sexo:

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres	71	107	234	233	288	379	370	486
Hombres	29	55	120	123	123	200	190	205
Total	100	162	354	356	356	579	560	691

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

El número de mujeres atendidas en el servicio público de centro de día ha superado año tras año al de hombres llegando en 2013 a doblar en número al de hombres. Se observa así mismo que el ritmo de crecimiento en la atención es superior en mujeres que en hombres.

Evolución de la atención en los Centros de Día por zonas geográficas y sexo:

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Rioja Alta								
Hombres	6	9	16	17	21	23	25	26
Mujeres	14	11	20	21	36	45	40	54
Total Rioja Alta	20	20	36	38	57	68	65	80
Rioja Media								
Hombres	17	35	78	76	113	135	124	132
Mujeres	43	60	132	132	188	253	234	320
Total Rioja Media	60	95	210	208	301	388	358	452
Rioja Baja								
Hombres	6	11	26	26	39	42	41	47
Mujeres	14	36	82	82	64	81	96	112
Total Rioja Baja	20	47	108	108	103	123	137	159
Total personas atendidas	100	162	354	356	461	579	560	691

FUENTE: Consejería de Salud y servicios Sociales

En cuanto a los datos de atención a usuarios se debe tener en cuenta la distribución geográfica de las plazas actuales de Centros de Día y sobre el género se observa que en todas las zonas la atención a mujeres es claramente superior.

Atención residencial para personas mayores**Solicitudes del Servicio de Atención Residencial para personas mayores dependientes.**



Durante 2013 se recibieron 616 solicitudes del servicio de atención residencial, 408 fueron solicitudes de mujeres y el resto, 208 solicitudes, por hombres.

Evolución en el número de solicitudes de Residencia de Mayores

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres	306	378	496	530	698	416	406	408
Hombres	189	185	210	298	372	253	250	208
Total	495	563	706	828	1070	669	656	616

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Se observa que desde el año 2012 la demanda femenina de residencia permanece estable, bajando la masculina paulatinamente. Normalmente el número de solicitudes de mujeres es mayor que el de hombres por el hecho de que habitualmente son las mujeres las que cuidan de sus cónyuges en el hogar familiar hasta el fallecimiento de éste, momento en el cual, si la mujer es dependiente solicita el ingreso en el servicio público de atención residencial.

Número de personas atendidas en Residencias de Personas Mayores en 2013

Durante 2013 se atendieron a 2.343 usuarios en los centros residenciales para personas mayores, de ellos 1.495 mujeres y 848 hombres.

Evolución en el número de personas atendidas en el Servicio Público de Atención Residencial para personas mayores dependientes.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mujeres	812	757	1017	863	1004	1449	1.456	1.495
Hombres	348	444	322	470	518	781	808	848
Total	1.160	1.201	1.339	1.333	1.522	2.230	2.264	2.343

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Se observa un ligero incremento a lo largo de los años, siendo desde el año 2010 casi el doble la atención a mujeres que a hombres.

Evolución de la atención en Residencias de Personas Mayores por zonas geográficas y sexo

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Rioja Alta								
Hombres	45	58	55	77	87	129	154	161
Mujeres	105	98	172	148	169	238	222	253
Total Rioja Alta	150	156	227	225	256	367	376	414
Rioja Media								
Hombres	222	288	209	309	345	525	505	527
Mujeres	520	492	662	560	668	974	1.013	1.014
Total Rioja Media	742	780	871	869	1013	1499	1.518	1.487
Rioja Baja								



Hombres	81	98	58	84	86	127	149	160
Mujeres	187	167	183	155	167	237	221	228
Total Rioja Baja	268	265	241	239	253	364	370	442
Total personas atendidas	1.160	1.201	1.339	1.333	1.522	2.230	2.264	2.343

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

No hay prácticamente variación respecto al año 2012.

En cuanto a los datos de atención a usuarios se debe tener en cuenta la distribución geográfica de las plazas actuales de Residencias y desde el punto de vista del género se observa que en todas las zonas la atención a mujeres es claramente superior, alcanzando en Rioja Centro, prácticamente el doble.

Especial referencia al servicio de atención residencial para Personas Mayores en situación de riesgo o exclusión social.

En el año 2012, se publica el Decreto 3/2012, de 16 de febrero por el que se regula el sistema de acceso al Servicio Público de Atención Residencial para personas mayores en situación de riesgo o exclusión social del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales.

Durante 2013, se han recibido 34 solicitudes para este servicio, de 20 de ellas por hombres, el resto por mujeres.

Respecto al año anterior, el número de estas solicitudes ha descendido un 30,6%, pasando de 49 solicitudes el año 2012 a 34 en 2013. Por sexos, también se ha reducido este tipo de solicitudes, pasando en el caso de las mujeres de 21 en 2012 a 14 en el año 2013. En cuanto a los hombres, solicitaron el servicio de atención residencial por riesgo de exclusión 28 hombres en 2012, mientras que en 2013 han sumado 20 solicitudes.

En el caso de las solicitudes del servicio público de Atención Residencial para personas mayores en riesgo de exclusión social se observa claramente que es mayor demanda por parte de hombres que de mujeres, y que se ha reducido el número de solicitudes debido a la mejora continua en la gestión de tales casos por parte del Servicio de Personas Mayores.

Composición del Consejo Sectorial de Personas Mayores en 2013.

Por orden de 4 de febrero de 1992 de la Consejería de Salud, Consumo y Bienestar Social, se crea el Consejo Sectorial de Tercera Edad (BOR de 11 de febrero de 1992) como órgano consultivo y de participación en el sector de Personas Mayores. Actualmente la distribución por sexos de sus miembros es la siguiente: 6 mujeres y 3 hombres.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL



A la vista de los datos estadísticos expuestos, se puede concluir que la demanda de los servicios públicos de centro de día y de atención residencial es mayor por parte de las mujeres que por parte de los hombres. La explicación a esta circunstancia puede deberse al tradicional papel que como cuidadora la mujer ha venido desempeñando en el contexto familiar a lo largo de la historia.

En general, son las mujeres las que asumen el cuidado de su cónyuge enfermo o dependiente en el hogar, de manera que cuando dicho cónyuge fallece, ellas son las que solicitan, al encontrarse solas, el acceso a estos servicios.

Sin embargo, en contrapartida, podemos observar que en el caso del servicio de atención residencial para personas mayores en situación de riesgo o exclusión social, la demanda de dicho servicio es mayor por parte de los hombres, y ello, porque en este caso, es mayor el número de hombres que se encuentran solos y con mayores dificultades de socialización.

No obstante, habrá que observar la tendencia de los próximos años para concluir si están produciendo cambios sociales que puedan afectar a la incidencia de la política de género en el uso de los servicios de atención residencial y de centro de día.

C- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LOS PROGRAMAS DE GASTO

El programa persigue proporcionar al sector de la población riojana de más de 60 años unos servicios que permitan en el caso de Centro de Día mantener a las personas dependientes en su entorno familiar, y en el caso de la atención residencial, una atención integral y continuada, de carácter sociosanitario que cubra las necesidades de la persona mayor que ya no puede llevar una vida autónoma en su domicilio y no cuenta con apoyos para realizar las necesidades básicas de la vida diaria.

Respecto al impacto de género no se plantean medidas de discriminación positiva en tanto en cuanto se procura atender toda la demanda, garantizando el acceso a los servicios con arreglo a criterios de igualdad y equidad sin discriminación alguna asociada a condiciones personales o sociales. Por ello no se considera necesario la implementación de medidas de actuación.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

El programa de gasto previsto para los servicios públicos de centro de día y de atención residencial para personas mayores no tiene en principio incidencia desde el punto de vista del impacto de género, en la medida que tales servicios, como ya se ha indicado, se dirigen al conjunto de la población sin hacer distinción por razón de sexo.



3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO.

Al hilo de lo planteado en los puntos anteriores no se puede hacer una valoración desde el punto de vista del impacto de género.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A-POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

No obstante, sin perjuicio de lo ya expuesto, la política de gasto en recursos especializados de servicio de centro de día se considera que tiene una especial relevancia puesto que conjuga dos objetivos de las políticas públicas: conciliar la vida familiar y laboral, y mantener a la persona dependiente en su entorno personal, familiar y social, potenciando su autonomía.

De igual modo, el progresivo envejecimiento de la población actual como consecuencia del incremento de la esperanza de vida requiere de la articulación de recursos públicos que permitan a las personas mayores mantener una calidad de vida cuando sus limitaciones físicas o psíquicas ya no les permiten vivir de forma totalmente autónoma.

La articulación de una red de recursos públicos adquiere, si cabe, mayor importancia en estos tiempos en los que las posibilidades de acceder a recursos privados son más reducidas

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

El impacto de género como medida específica presupuestaria en el colectivo de personas mayores no tiene incidencia directa en la Política de Gasto que se desarrolla desde Servicios Sociales para la atención especializada, al no existir una desigualdad manifiesta. El objetivo actual es dar respuesta a la demanda de servicios especializados, con independencia del género de la persona demandante, proporcionándole una atención personalizada e integral y fomentando su autonomía y participación en la vida socio comunitaria.



PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGO
Administración General de Atención a la Dependencia y Prestaciones Sociales Menores, Mujer y Familia	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

La Dirección General de Servicios Sociales es el órgano encargado, entre otras competencias, del diseño de las políticas relativas a la promoción de mujer, familia e infancia, así como de ejercer las competencias en materia de protección de menores.

La política de género se ha convertido en una estrategia transversal de la política general del Gobierno de La Rioja y, como tal, aparece incluida en todos los Planes sectoriales y proyectos del Gobierno.

El presupuesto de la Dirección General de Servicios Sociales, en cuanto impulsora de los planes sectoriales, está igualmente imbuido de la política de igualdad en todos sus objetivos y actividades incluidos en la memoria del presupuesto.

Esta Dirección General cuenta con un instrumento clave que dirige y guía su actuación en materia de género, el **IV Plan Integral de Mujer** aprobado por el Consejo de Gobierno de La Rioja en su reunión de fecha 13 de mayo de 2011.

La transmisión de valores igualitarios; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y la cooperación entre las distintas instituciones, siguen siendo los cuatro ejes sobre los que se basa la atención integral de este plan. Sin embargo, a tenor de la experiencia precedente se añaden nuevos conceptos que permiten dotar de mayor eficacia a la acción de la Administración, especialmente en el acceso a la información en el ámbito rural y en el fomento del uso de las nuevas tecnologías como elemento clave en el fomento de la igualdad de oportunidades.

Es un plan concreto y preciso, que define y planifica objetivos para trabajar por la igualdad durante los años 2011 – 2014.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Mujer

El número de mujeres en La Rioja, según padrón 2013, es de 161.868. Representa un 50,26% de la población total.

Al margen de este dato sociodemográfico, se exponen los siguientes indicadores:

Atención a la mujer. Atención en el Centro Asesor de la Mujer

Mujeres atendidas de forma presencial	223
Consultas telefónicas	210
Mujeres atendidas por violencia de género (del total de atenciones presenciales)	137

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Atención residencial

	Nº mujeres	Nº menores	
		Niños	Niñas
Servicio de atención residencial de emergencia	15	9	6
Servicio de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia de género	19	7	11
Servicio de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes	4	1	2

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Programa de Buenos Tratos

	Hombres	Mujeres
Alumnado participante en el programa de coeducación de prevención de violencia	5889	6214
Profesorado participante en el programa de coeducación de prevención de violencia	180	289

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Familias

Número de personas beneficiarias en 2013 de las actuaciones dirigidas a familias numerosas, desagregado por sexo:

Biparental	4.040
Monoparental hombres	102
Monoparental mujeres	579
Total	4.721

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

**Número de personas beneficiarias en 2013 del Servicio de Orientación y Mediación Familiar, desagregado por sexo**

Personas adultas		Menores	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
229	433	18	14
662		32	
Total 694			

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Otros indicadores

Hombres atendidos en el programa de prevención para hombres con riesgo de violencia familiar	20 hombres	
Personas menores atendidas en el programa de atención integral a menores expuestos a violencia de género	25 niños	33 niñas
Mujeres que en 2013 han realizado consultas en el teléfono de información de la mujer	304 mujeres	
Personas que en 2013 han solicitado préstamo de ejemplares en el Centro de Documentación de la Mujer.	4 hombres	49 mujeres
Personas que en 2013 han realizado consultas en sala en el Centro de Documentación de la Mujer	4 hombres	34 mujeres
Personas que en 2013 han solicitado material en el Centro de Documentación de la Mujer	6 hombres	19 mujeres
Miembros en el Consejo Sectorial de Mujer	5 mujeres	
Miembros del Observatorio de Violencia de Género	7 hombres y 2 mujeres	

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Población menor

Entre los 322.027 habitantes en La Rioja hay 56.505 menores de 18 años, según el padrón 2013. Esta cifra supone el 17,55% del total poblacional.

La distribución de la población menor de 18 años por género es de 28.904 hombres y 27.601 mujeres.

Distribución por edades de la población menor de 18 años:

2013	Total	% Total población	% Total menores de 18 años	Chicos	Chicas	% chicos de	% chicas de
0-2	9.766	3,03%	17,28%	5.047	4.719	51,68%	48,32%
3-5	10.263	3,19%	18,16%	5.298	4.965	51,62%	48,38%
6-11	19.053	5,92%	33,72%	9.703	9.350	50,93%	49,07%
12-15	11.837	3,68%	20,95%	6.045	5.792	51,07%	48,93%
16-17	5.586	1,73%	9,89%	2.811	2.775	50,32%	49,68%
0-17	56.505	17,55%	100%	28.904	27.601	51,15%	48,85%

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

**Procedimientos de protección iniciados en 2013**

Procedimientos 2013	65 expediente	126 menores	64 chicos	62 chicas
---------------------	---------------	-------------	-----------	-----------

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Situación de riesgo de menores

	Menores	Chicos	Chicas
Menores declarados en situación de riesgo en 2013	128	62	66
Menores en situación de riesgo a 31/12/2013	331	171	160

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Situación de desamparo de menores

Menores en situación de desamparo	Menores	Chicos	Chicas
Menores declarados en desamparo en 2013	24	17	7
Total menores en situación de desamparo a 31/12/2013	104	51	53

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Guarda de menores en 2013

	Chicos	Chicas	Nonatos	Menores
Total menores en guarda a 31/12/2013	61	66	2	129
Guardas asumidas en 2013				
- por tutela	17	7	0	24
- a solicitud de padres o tutores	11	6	0	17
- por resolución judicial	7	4	0	11
- por otras causas	2	3	0	5
Total guardas ejercidas en 2013	98	86	2	186

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Acogimiento residencial de menores en 2013

	A 31/12/2012				Altas en 2013			A 31/12/2013		
	H	M	Nonato	Total	H	M	Total	H	M	Total
Por asunción de la tutela	36	34	2	72	17	7	24*	31	22	53
Guarda voluntaria	2	1	0	3	11	6	17	2	2	4
Guarda judicial	5	2	0	7	7	4	11	2	3	5
Apoyo a la mayoría de edad	0	2	0	2	0	0	0	0	1	1
Atención inmediata	0	0	0	0	1	4	5	0	0	0
MENA	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Otros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total menores	44	39	2	85	36	21	57	35	28	63

(*) Cuando un menor haya pasado por varias situaciones solo se contabiliza en la última situación declarada

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Hay 142 menores en acogimiento residencia, 78 niños y 64 niñas.

Acogimiento familiar:



a) Acogimiento Familiar como función de la guarda que corresponde a la Administración

Menores en acogimiento familiar desagregados por sexo

		Vigentes a 31/12/2012			Formalizados en 2013			Vigentes a 31/12/2013		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Tutela	Preadoptivo	7	5	12	1	2	3	5	6	11
	No preadoptivo	6	15	21	6	5	11	10	18	28
	Acog. con F.T.	2	6	8	0	0	0	2	6	8
Guarda voluntaria		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda judicial		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		15	26	41	7	7	14	17	30	47

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales. (*)Cuando un menor haya pasado por varias situaciones solo se contabiliza en la última situación declarada

b) Acogimiento familiar de menor cuya guarda no está atribuida a la administración

Menores en acogimiento familiar sin guarda de la administración

	Vigentes 31/12/2012			Formalizados en 2013			Vigentes a 31/12/2013		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Derivados de la formalización de guarda de hecho	52	44	96	3	6	9	44	41	85
Acogimientos vigentes una vez cesada la tutela de la Administración sobre el menor	5	4	9	0	0	0	4	4	8
Total	57	54	105	3	6	9	48	45	93

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

c) Programas de apoyo al acogimiento familiar

Número de participantes en los programas de Formación, apoyo técnico y seguimiento para familias acogedoras extensas y ajenas

	Total	Biparental	Monoparental	
			Hombres	Mujeres
Familias Acogedoras Extensas	128	48	2	30
Familias Acogedoras Ajenas	48	20	1	7

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Adopción

**Número de menores adoptados**

	Menores	Niños	Niñas
Nacional: acogimientos pre-adoptivos formalizados	4	1	3
Nacional: adopciones formalizadas en 2013	4	3	1
Internacional: menores adoptados	7	4	3

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Número de solicitudes de valoración de idoneidad para adopción

	Familia biparental	Familia monoparental		Total solicitudes
		Hombres	Mujeres	
Adopción nacional	18	0	3	21
Adopción internacional	12	0	2	14
Total	30	0	5	35

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Familias participantes en el programa de Formación de familias solicitantes de adopción

	Familia biparental	Familia monoparental		Total solicitantes
		Hombre	Mujer	
Solicitantes formados en 2013	18	0	4	22

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Número de notificaciones en 2013 en el programa de detección, notificación y registro de maltrato infantil, desagregado por sexo. 37 hombres y 63 mujeres.

Número de llamadas recibidas en el teléfono del menor, desagregado por sexo. 1.881 llamadas de hombres y 17.918 llamadas de mujeres.

Número de personas participantes en el Consejo Sectorial de Infancia y Adolescencia, desagregado por sexo. 1 hombre y 6 mujeres.

B.-COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar un análisis de la situación, observamos diferentes datos derivados de las estadísticas señaladas en el punto anterior. Como conclusiones más relevantes podemos destacar que las políticas sobre igualdad que vienen desarrollándose por parte del Gobierno de La Rioja en las materias anteriormente señaladas, se traducen en la inexistencia de brechas de género apreciables, siendo adecuado el reparto de utilización de estos recursos públicos, beneficiando de igual manera a hombres y mujeres.

No obstante, en alguno de los datos se detectan diferencias que requieren un comentario específico:

- Al igual que en ejercicios anteriores se detecta la prevalencia de la mujer en el caso de familias monoparentales, tanto en la demanda de títulos de familia



numerosa como en solicitudes de adopción y acogimiento familiar, y en participación en el programa de formación de familias interesadas en la adopción. Ello parece deberse al tradicional rol asumido por la mujer de cuidadora de la familia derivado del modelo social, factor sobre el que se debe seguir incidiendo a través de los actos de sensibilización relativos a la igualdad de roles entre hombre y mujeres y de corresponsabilidad en las labores familiares. Cabe destacar que la tendencia iniciada en 2010, donde se apreciaba un repunte en la iniciativa de los hombres, en solitario, como solicitantes de valoración de idoneidad para la adopción, retrocedió sustancialmente en 2012, donde no hubo ninguna solicitud, y en 2013 se ha confirmado esa tendencia, y tampoco ha habido ninguna solicitud en este sentido.

- En cuanto al programa de “Atención integral a menores expuestos a violencia de género”, se ha incrementado ligeramente el número de menores atendidos, existiendo prevalencia en el número de niñas.

- Se mantiene la prevalencia de la mujer, en el caso de los adultos, como beneficiaria del servicio de Orientación y mediación familiar; si bien se produce un cambio de tendencia respecto a 2012 en el caso de los menores, donde los niños superan a las niñas. No obstante, se produce un incremento del número de hombres adultos beneficiarios en términos absolutos, si bien, en términos relativos en relación con el año 2012 se mantiene un porcentaje similar de beneficiarios.

- Se ha producido una mayor demanda de acceso al recurso y de solicitud de material del Centro de Documentación especializado en mujer, por parte de la población femenina que masculina. Ello puede deberse a que se trata de material especializado en temática que afecta de modo especial a las mujeres. No obstante, se detecta un incremento relativo importante tanto en el número de consultas como en el de solicitudes de material por parte de los hombres.

- En el ámbito de la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha mantenido la tendencia alcista en cuanto al número de colegios participantes y alumnado formado en el programa de Buenos Tratos, que pretende desarrollar todas sus capacidades con independencia del género, potenciar su autoestima y sensibilización para la coeducación, y enseñarles a resolver sus problemas a través de la comunicación interpersonal. El incremento del número de alumnos ha superado en dos puntos porcentuales al de alumnas beneficiarias.

Respecto al profesorado participante, el número de mujeres representa un 61% del total. Ello puede ser debido a que la implantación del programa es mayor en infantil (donde predominan las mujeres) que en primaria.

- A pesar de producirse un incremento superior al 200% en el número de llamadas recibidas en el Teléfono del Menor, han disminuido las efectuadas por los hombres, de modo que se detecta una gran prevalencia de las realizadas por mujeres, superando el 90% del total.



- Respecto al programa de detección, notificación y registro de maltrato infantil señalar que en 2013 se ha producido un cambio respecto al género de las notificaciones recibidas, siendo superiores las de maltrato hacia niños (que se han incrementado en 14) que hacia niñas (que han sufrido un descenso de 17).
- Por lo que se refiere a la protección de menores, no se aprecian diferencias sustanciales en las cifras globales de casos atendidos.

C.-OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

A la vista de las conclusiones extraídas en el apartado anterior, el programa de gasto previsto para 2015 tiene un carácter continuista que se concreta, con el objetivo último de lograr la igualdad de hombres y mujeres, en el desarrollo de los objetivos y medidas del Plan Integral de Mujer.

Sin hacer mención a la totalidad del presupuesto que, en todo caso, se encuentra presidido por la política de igualdad, en este informe vamos a referirnos de forma específica a aquellas actividades que inciden de forma directa en la promoción de la igualdad de género.

Son medidas dirigidas a las mujeres que persiguen incrementar las oportunidades y la participación de éstas, así como corregir las situaciones de desigualdad y, muy especialmente, el máximo reflejo de esta desigualdad patente en las situaciones de violencia de género.

1) Área de sensibilización y prevención, con objetivos y actividades distribuidos en los siguientes ejes:

- sensibilización
- prevención inespecífica
- formación
- investigación

El área de sensibilización y prevención tiene como objetivos sensibilizar a la población general sobre la necesidad de lograr un mayor grado de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sobre la violencia de género, prevenir las conductas violentas a través de la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad, y la detección precoz de las situaciones de violencia a través de la investigación y la formación a los profesionales implicados. Por tanto, se recogen medidas dirigidas a la población en general, a la comunidad educativa, como principal transmisora de valores, a los medios de comunicación y a los profesionales de todos los ámbitos.

Se pretende inducir a la reflexión acerca de si las aptitudes personales favorecen la igualdad en el ámbito personal, educativo, del empleo, familiar y de la vida en general, y promover un cambio de actitudes en la población.

Dentro de las medidas contempladas en materia de prevención y sensibilización, merecen especial mención las siguientes actuaciones:



- Acciones para la concienciación social en materia de derechos de la infancia (igualdad, protección, conmemoración del Día de la Infancia)
- Centro de Documentación de la Mujer
- Programa de buenos Tratos (coeducación, autoestima y resolución de conflictos) ampliado a través de sistemas de entorno web (página web, portal de Buenos Tratos)
- Programa de atención integral de menores expuestos a violencia de género (Apóyame)
- Actos de sensibilización contra la violencia (25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de género)
- Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)
- Registro de violencia de género
- Programa de detección, notificación y registro desospecha de maltrato infantil, incorporándose la función de confirmación de los mismos a través del Registro de Protección de Menores.
- Formación a los profesionales
- Fomento de la participación asociativa a través de los consejos Sectoriales de Mujer e Infancia
- Programa de Prevención para hombres con riesgo de violencia familiar, con la metodología reforzada mediante terapias grupales.
- Elaboración de Protocolo de acción frente al abuso sexual a menores en la Comunidad Autónoma de La Rioja
- Elaborar los dictámenes sobre programas cofinanciados con fondos EIE europeos en el periodo 2014-2020, para comprobar la integración del principio horizontal de igualdad entre mujeres y hombres en la programación de los fondos en todas sus fases (estrategia, implementación, seguimiento y evaluación)

2) Atención directa a la mujer, distribuida en los siguientes ejes:

a.- Acceso a la información, que pretende garantizar el derecho de las mujeres a conocer los recursos existentes a través de, entre otras, las siguientes medidas:

- Mantenimiento del Centro Asesor de la Mujer como servicio especializado en materia de mujer
- Actualización permanente de la página web en materia de mujer
- Teléfono de información a la mujer
- Centro de Documentación de la mujer (Boletín digital, servicio de préstamos)
- Atención en los Centros de Coordinación de Servicios Sociales Comunitarios.

b.- Atención integral, que contempla todas aquellas medidas destinadas a garantizar el derecho a la asistencia social de la mujer:

- Atención social, psicológica y jurídica en el Centro Asesor de la Mujer
- Alojamiento y atención integral a la mujer víctima de violencia de género (red de alojamiento para mujeres)



- Atención residencial de emergencia a mujeres víctimas de violencia de género (red de alojamiento para mujeres)
- Alojamiento y atención integral para jóvenes gestantes (red de alojamiento para mujeres)
- Servicio de mediación familiar
- Servicio de orientación familiar
- Gestión de títulos de familias numerosas
- Fomento de los programas dirigidos a la atención de la mujer realizados por entidades públicas y privadas y, en especial, el programa de atención de jóvenes gestantes.
- Elaboración del Plan de apoyo a mujeres embarazadas
- Aplicación de las medidas de protección de menores
- Fomento de los programas dirigidos a la atención de menores realizados por entidades públicas y privadas y, en especial, el programa de atención a menores en situación de riesgo y el de acompañamiento a jóvenes.

3) Cooperación interinstitucional, para la consecución de dos objetivos:

- Impulsar la cooperación entre las distintas instituciones internacionales, estatales, autonómicas y locales
- Protocolarizar la actuación de la Administración en todos sus ámbitos con el fin de agilizar la gestión y, en consecuencia, beneficiar a la mujer destinataria de la misma

Dentro de las medidas contempladas en materia de cooperación podemos destacar:

- Coordinación con los distintos agentes implicados en el programa de detección, notificación y registro del maltrato infantil (educación, salud, cuerpos y fuerzas de seguridad, y servicios sociales de primer nivel).
- Información y formación a los centros educativos para la implementación del programa Buenos Tratos.
- Coordinación con los miembros del Observatorio de Violencia de Género.
- Impulso del registro regional de violencia de género, incorporándose al mismo nuevas entidades representadas en el Observatorio de Violencia.
- Grupo de trabajo para la elaboración de un protocolo de abuso sexual infantil.

Los indicadores de los programas de gasto se han recogido en el apartado A del presente informe.

2.-VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Anualmente, desde la Consejería de Salud y Servicios Sociales se vienen recogiendo datos estadísticos desagregados por sexo para tener una fuente de información con la que poder analizar y valorar el impacto positivo y negativo de los distintos programas en la igualdad de género.



Dichos datos son fundamentales a la hora de obtener una imagen de la realidad actual y de la incidencia que las distintas acciones puestas en marcha por el Gobierno tienen sobre la sociedad.

Cada año, de la implementación de las distintas medidas incorporadas en el programa de gasto del presupuesto de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, se viene observando un avance importante en la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos. Este aspecto se valora de forma positiva dado que, respondiendo a los objetivos previstos en el IV Plan Integral de Mujer, permite avanzar hacia el objetivo de lograr la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

3.-VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

El diseño del programa de gasto de la Consejería de Salud y Servicios Sociales está fundamentado desde una visión global en el ámbito de la perspectiva de género. Cada acción, programa o medida que se implementa desde el ámbito de los servicios sociales está vinculado a garantizar que todo aquello que se lleve a cabo en esta materia procure avanzar en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

A la hora de analizar los efectos del programa de gasto ha de tenerse en cuenta si la puesta en práctica de las distintas acciones diseñadas afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre ambos.

El programa de gasto que se implementa en el ámbito de los servicios sociales se basa en la diferenciación entre, por un lado, las políticas dirigidas a la sensibilización sobre la necesidad de avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres, logrando con ello la prevención de las conductas violentas, y por otro, los programas de intervención directa, encaminados a favorecer el conocimiento por parte de las mujeres de los recursos sociales existentes y garantizar sus derechos sociales.

La diferenciación mencionada del programa de gasto responde a los objetivos recogidos en el IV Plan Integral de la Mujer 2011-2014, que dentro del área de servicios sociales incluye medidas tanto en materia de igualdad como de violencia.

Para dar respuesta a las primeras cabe destacar el desarrollo del programa Buenos Tratos, donde se ha incrementado progresivamente el número de centros y alumnos participantes; el Centro de documentación en materia de mujer; o la atención dispensada en el Centro Asesor de la Mujer, a través de consultas telefónicas y atenciones de carácter presencial.

Por otro lado, en cumplimiento de las medidas en materia de violencia de género, cabe mencionar la consolidación del programa Buenos Tratos, tanto en infantil como en primaria; el incremento en los beneficiarios del programa de Atención Integral a



menores expuestos a violencia de género; la consolidación del programa de Prevención para hombres con riesgo de violencia familiar y las acciones de sensibilización sobre el fenómeno de la violencia de género.

Las políticas implementadas desde servicios sociales con el objetivo de conseguir reducir las diferencias actuales entre hombres y mujeres o, por lo menos, evitar el incremento de las existentes en este momento, son de carácter continuista debido a que al tener como destinatarios, en muchos de los casos, a la población en general o a menores de edad requieren del transcurso de un amplio lapso de tiempo para poder analizar los avances producidos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

4.-PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.-POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Una vez analizados los efectos de las políticas de impacto de género incorporadas en el programa de gasto de los presupuestos 2014, éstos nos servirán de elemento a tener en cuenta para elaborar las propuestas de mejora y recomendaciones de cara a la preparación de los presupuestos siguientes así como para el diseño de políticas públicas, en los que se incluya la transversalidad de la política de género como uno de los pilares de nuestra opción de gobierno.

Entre las políticas a implementar se encuentra el seguir trabajando en aras de la transmisión de valores igualitarios; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y la cooperación entre las distintas instituciones. Todo ello sin olvidar las acciones necesarias para prevenir y erradicar el terrible problema que supone para nuestra sociedad la violencia de género.

Por tanto, las políticas de gasto tienen que ir dirigidas, entre otras medidas, a la formación de los profesionales que trabajan en el ámbito de la atención a la mujer y con víctimas de violencia de género, que redundará en la mejora de la calidad de la atención prestada; el fomento del asociacionismo en materia de mujer, que permitirá visibilizar la realidad de la mujer; el mantenimiento de las actividades de colaboración con entidades públicas y privadas para el desarrollo de programas dirigidos a la atención a menores, así como la continuidad de las acciones de sensibilización e intervención sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y sobre el fenómeno de la violencia de género, que permitirá crear conciencia sobre el problema en la sociedad en general, y en los jóvenes en particular con el Programa de buenos Tratos que hasta el momento se ha dirigido a menores de infantil y primaria y que se extendería a educación secundaria.

Además se refuerza el papel de los Organismos de Igualdad, en el nuevo periodo a través de continuar con su participación en la Red de Políticas de Igualdad, de ámbito estatal, así como a través por primera vez en 2014 de la elaboración de un Dictamen, cuyo modelo se creó por las autoridades nacionales en materia de



Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sobre los programas cofinanciados por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (EIE) en el período 2014-2020”, que ha sido elaborada por el Instituto de la Mujer conjuntamente Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, organismo coordinador de los Fondos Estructurales en España.

Esta Propuesta de Dictamen, que emana de la normativa europea, constituye el marco para evaluar, por parte de los organismos de igualdad, la incorporación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los futuros programas operativos. El Dictamen, que tiene carácter preceptivo y se incorporará a cada programa operativo previamente a su remisión a Bruselas, siendo elaborado por las autoridades de igualdad.

Dichas acciones supondrán un importante esfuerzo dirigido a incorporar las políticas de igualdad de forma transversal en la Administración Autonómica, y conllevarán la participación en foros, reuniones con el Instituto de la Mujer, jornadas de capacitación y en la celebración del 9º Plenario de la Red de Políticas de Igualdad que en 2014 se celebrará en La Rioja.

B.-INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

En lo que respecta al informe sobre impacto de género, su propia existencia denota un importante avance en lo que respecta a políticas de igualdad.

El Informe es una pieza clave de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género, y tiene como principal objetivo valorar la incidencia de las políticas públicas desde dicha perspectiva, así como visibilizar las medidas que, a través de dichas políticas, se deben articular para corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

En el caso concreto de las medidas adoptadas por el Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia de la Consejería de Salud y Servicios sociales, en materia de igualdad ,se ha de tener en cuenta diversos factores, de un lado la promoción de medidas para su consecución forma parte de sus funciones, bien por la vía de la prevención, como por la de la intervención directa, por lo que el enfoque de género está presente en todas su acciones; por otro lado, la posibilidad de medir un impacto directo a corto plazo, cuando lo que se persigue es un cambio social que conlleva un cambio de mentalidad y cuyos cambios se interiorizan poco a poco, permitirían medir sus efectos reales una vez transcurridos varios años de trabajo continuado, no a corto plazo.

Asimismo es importante reseñar la necesidad de avanzar en la línea de que la lucha contra las desigualdad de género ha de ser transversal y la competencia y esfuerzo no solo ha de ser competencia exclusiva, en este caso de la Dirección General de Servicios Sociales.



PROGRAMA DE GASTO 3114	CRÉDITO
46.- Transferencias corrientes a Corporaciones Locales:	6.704.533€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa de gasto 46. Transferencias corrientes a Corporaciones Locales se destina a la consolidación y mantenimiento del Primer Nivel de atención del Sistema Público de Servicios Sociales. En línea con el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de ámbito estatal, pretende dar cobertura a las necesidades básicas que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar o social: información, orientación y valoración de situaciones sociales.

Los Servicios Sociales de Primer Nivel tienen un carácter, polivalente, comunitario y preventivo de las diferentes situaciones de necesidad social. Están dirigidos a toda la población dentro de su ámbito territorial de actuación y prestan atención social a los destinatarios de los servicios y las prestaciones en el entorno más próximo. El Decreto 31/2011, de 29 de abril, por el que se aprueba la Cartera de servicios y prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales identifica dichos servicios y prestaciones que quedan garantizados y configurados, por tanto, como derecho subjetivo en virtud del Art. 4 de la Ley 7/2009, de 22 de diciembre, de Servicios Sociales de la Rioja.

A través de este programa de gasto se financian programas y personal de Ayuntamientos y Mancomunidades.

En 2007 se firma un Acuerdo Interinstitucional con los municipios de menos de veinte mil habitantes y las mancomunidades de servicios sociales, que permite que se incremente la cooperación que se venía efectuando con estas entidades locales, para contribuir al avance en la atención a la dependencia y promoción de la autonomía y promover la armonización en la prestación de los servicios en todo el territorio, así como la igualdad de todos los ciudadanos riojanos en el acceso a los mismos.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

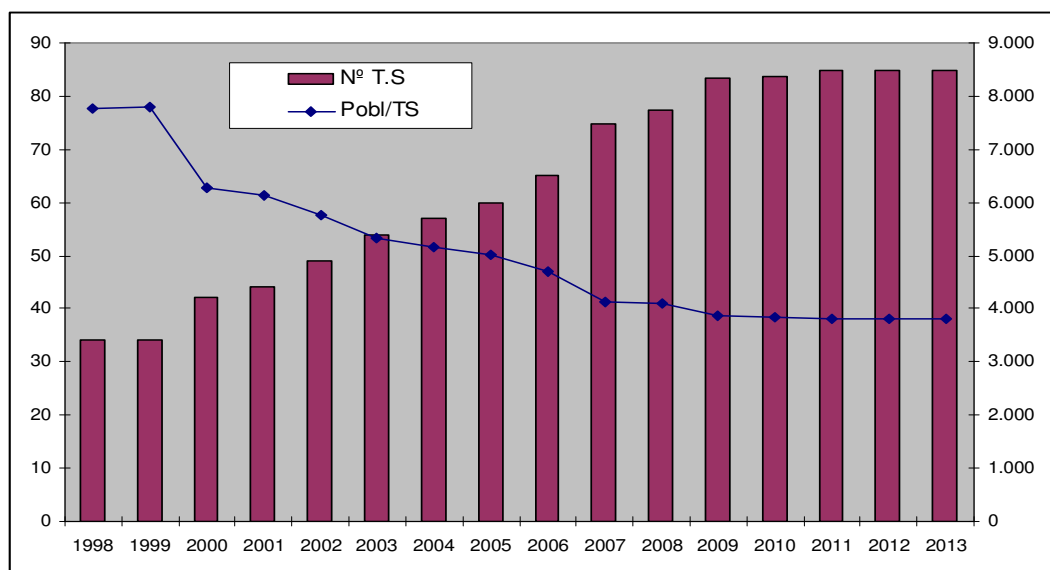
A) PERSONAL: Evolución de la cobertura de los servicios sociales de primer nivel

Evolución de la cobertura de trabajadores sociales de la red básica en atención directa

Año	Población total	Nº T.S. (Jornadas)	Población /TS
1998	263.644	34	7.754,00
1999	265.178	34	7.799,00
2000	264.178	42	6.290,00
2001	270.400	44	6.145,00
2002	281.614	49	5.747,00
2003	287.390	54	5.322,00
2004	293.553	57	5.150,00
2005	301.084	60	5.018,00
2006	306.377	65	4.713,00
2007	308.823	74,75	4.131,00
2008	317.353	77,25	4.108,00
2009	321.551	83,3	3.860,00
2010	332.390	83,8	3.966,47
2011	322.955	84,75	3.810,68
2012	323.609	84,75	3.818,40
2013	322.027	84,75	3.799,73

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

Evolución de la cobertura de Trabajadores Sociales de la red básica.



FUENTE: Instituto Nacional de Estadística



En cuanto al personal financiado, desde 2009, una vez completada la ampliación de plantillas derivada del Acuerdo Interinstitucional, el ratio de población por cada trabajador social de atención directa se sitúa en torno a los 3.800 habitantes, excluido el personal de estructura y el específico para la realización de programas.

Desde 1998, el incremento en las plantillas de trabajadores sociales de la red básica ha ido redundando en la extensión y consolidación de la red básica territorial, y ha representado una importante mejora en el ratio de atención que se viene manteniendo hasta la actualidad. Como se aprecia en la tabla y el gráfico siguientes

Adendas 2014 a los convenios suscritos con corporaciones locales para la financiación de plantilla de la red básica.

Zona	Entidad	Nº TT.SS(1)	Nº aux. activos. (1)	Hombres	Mujeres	Importe total	Financiación 2014
La Rioja Baja	Manc. Alhama-Linares	3	1	1	3	137.309,69	101.380,01
	Alfaro	3			3	109.452,75	72.610,59
	Grupo Aldeanueva de Ebro y Rincón de Soto	2			2	73.653,21	36.826,61
	Manc. Cidacos	3	1		4	143.400,89	103.974,31
	Arnedo	4		1	3	147.080,47	91.910,92
La Rioja Centro	Grupo de Agoncillo, Murillo, Robres, Santa Engracia y Lagunilla	1,75		1	1	68.601,62	36.382,01
	Manc. Ocón	2	1		3	100.916,72	83.557,59
	Grupo de Cameros Viejos	1			1	37.623,08	26.811,36
	Manc. Leza-Iregua	4	-		4	152.799,55	98.797,48
	Manc. Alto Iregua	2	-		2	75.652	61.474,92
	Manc. Moncalvillo	3	1		4	140.975,42	104.372,16
	La Rioja Alta	Nájera	2,5			3	95.202,07
Manc. Najerilla		2	1		3	100.958,08	85.521,24
Manc. I. Virgen de Valvanera		1,5	1		3	80.540,50	62.745,18
Manc. Cuatro Ríos		2	1	1	2	102.344,62	87.344,70
Manc. Alto Najerilla		1	0,5		2	50.276,24	41.850,93
Santo Domingo de la Calzada		2,5			3	94.088,33	66.483,07
Manc. Virgen de Allende		3	1		4	139.390,28	105.267,30
Manc. La Rioja Alta		2	1		3	98.658,56	84.329,81
Haro	3			3	113.500,04	75.146,80	
Manc. Tirón	2,5	0,5		4	105.594,63	80.380,68	
Totales		50,75	10	4	60	2.168.018,75	1.573.743,75

(1) Datos de plantillas a fecha de 31 de diciembre de 2013. Los datos reflejan la proporción de jornada de los puestos de trabajo financiados

(2) FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales



La Comunidad Autónoma de La Rioja, en el ejercicio de las competencias propias de las Diputaciones Provinciales, dispone de dos Centros de Coordinación, ubicados en La Rioja Alta y La Rioja Baja, dependientes de la Subdirección General de Acción Social y albergan al equipo multiprofesional que opera en su marco territorial de influencia, con independencia del personal propio de las Unidades de Trabajo Social. La plantilla está compuesta exclusivamente por mujeres y desde su creación, ningún puesto ha estado ocupado por hombres.

Plantilla de los Centros de Coordinación de Servicios Sociales Comunitarios (situación a 31 de diciembre de 2013)

Centro de Coordinación	Dirección	Equipo técnico			Apoyo administrativo	Totalmujeres
		T.S.	Psicóloga	Educadora		
C. Rioja Baja		1	1*	1	1	4
C. Rioja Alta		1	1*	1	1	4
Total		2	2*	2	2	8*

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales. (*) 2 puestos vacantes

Los convenios prevén comisiones de seguimiento de las que forman parte representantes de las entidades.

Comisiones de Seguimiento de los Convenios.

	TotalComisiones en 2013	Representantes de las Entidades Locales		
		Hombres	Mujeres	Totales
La Rioja Baja	10	9	11	20
La Rioja Centro	10	3	9	12
La Rioja Alta	20	5	9	14
Logroño	1	1	1	2
Totales	41	18	30	48

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales.Representantes de la Subdirección General de Acción Social: 2 mujeres. Representantes de las Entidades Locales: 18 hombres y 30 mujeres

B) PROGRAMAS: Evolución de las personas atendidas en los servicios sociales de primer nivel entre 2010 y 2013, por sexo.

Personas atendidas por sexo

	2010	2011	2012	2013
Total	23.058	25.131	22.562	24.934
Hombre	9.698	10.728	9.675	10.912
Mujer	13.293	14.361	12.860	13.993
Sin asignar	67	42	27	29
Hombre (%)	42,06	42,69	42,88	43,76
Mujer (%)	57,65	57,14	57,00	56,12
Sin asignar (%)	0,29	0,17	0,12	0,12

FUENTE: Protecnia



Se observa mayor proporción de mujeres atendidas que de hombres, si bien la diferencia ha ido disminuyendo ligeramente en este período.

Evolución de las personas atendidas en los servicios sociales de primer nivel entre 2010 y 2013, por sexo y edad

EDAD	2010			2011			2012			2013		
	H	M	S/A	H	M	S/A	H	M	S/A	H	M	S/A
G.N.V	28,57	71,43	0,00	62,50	37,50	0,00	50,00	50,00	0,00	80,00	20,00	0,00
S/A	22,92	30,21	46,88	28,38	35,14	36,49	26,32	31,58	42,11	29,69	32,81	37,50
0 a 2	55,77	44,07	0,16	56,45	43,55	0,00	53,96	46,04	0,00	55,79	44,21	0,00
3 a 5	56,42	43,42	0,16	58,11	41,77	0,12	53,32	46,68	0,00	54,65	45,35	0,00
6 a 11	56,24	43,50	0,26	56,73	43,27	0,00	54,46	45,54	0,00	53,03	46,97	0,00
12 a 15	49,89	49,89	0,22	53,57	46,43	0,00	54,97	45,03	0,00	53,32	46,54	0,14
16 a 17	48,77	51,23	0,00	49,24	50,76	0,00	50,00	50,00	0,00	51,14	48,86	0,00
18 a 29	43,28	56,44	0,28	41,16	58,73	0,11	41,62	58,38	0,00	40,40	59,55	0,05
30 a 44	47,17	52,70	0,13	48,04	51,84	0,12	46,57	53,41	0,02	46,56	53,40	0,04
45 a 64	50,22	49,71	0,07	51,39	48,58	0,03	50,07	49,90	0,03	50,36	49,62	0,02
65 a 79	41,51	58,46	0,03	41,39	58,58	0,02	42,23	57,77	0,00	41,82	58,18	0,00
80 y más	32,43	67,52	0,05	32,41	67,53	0,06	33,16	66,82	0,01	33,71	66,29	0,00

FUENTE: Protecnia. Leyenda: GNV= Grupo no válido. S/A= Sin asignar.

Programas específicos. Datos 2013

Usuarios por sexo de los programas financiados 2013 en las adendas de programas

Nº de proyectos	Tipología de Proyecto	Usuarios (dato 2013)		
		Total	H	M
	Servicio de ayuda a domicilio (sad) subtotales	3.808	1.213	2.587
20	SAD- Atenciones directas para personas en situación de	2600	851	1742
20	SAD- Atenciones directas para la promoción de la	1112	318	793
17	SAD- Atenciones directas a menores declarados en	19	3	16
18	SAD- Atenciones directas a personas y familias en riesgo	77	41	36
9	SAD- vía subvención. (datos usuarios 2013, incluidos en	-	-	-
13	Otros apoyos a la unidad de subtotales	422	268	154
6	Comedor social	354	233	121
7	Comidas a domicilio	68	35	33
	Prevención e Inserción Social subtotales	2.607	592	791
12	Prevención específica de menores	981	530	451
	menor y familia Otras personas (E) (682	1.159	No disponible-	
2	Inter. familias de adolescentes adolescentes	45	25	20
	en situación de crisis Otras personas (E) (38	65	No disponible	
7	Talleres para la inserción social	200	24	176
9	Taller para la promoción de la autonomía y prevención	94	5	89
2	Talleres para la promoción social (menor y mujer)	63	8	55
24	Ayudas de Emergencia social subtotales	2.500	-	-
18	Otros conceptos			
1	Mantenimiento Centro Básico M. Valvanera			
1	Apoyo Jurídico (Arnedo)			
16	Mantenimiento Hogares personas mayores	-	-	-
	Totales usuarios	9.337 (E)	2.073	3.532



Por sexo, en lo que se refiere a los datos de toda la región, se constata que las mujeres son las personas que con mayor frecuencia acuden a los servicios sociales de primer nivel, en una proporción del 1,3 sobre los hombres

B.-COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

En relación con el personal, los datos aportados ponen de manifiesto que entre los/as trabajadores/as sociales, profesión dominante en el ámbito de los servicios sociales municipales, existe una clara feminización que se traduce en que el 94% de las personas contratadas con esa profesión son mujeres.

Esta alta feminización es una característica de la profesión. Sin embargo, carecemos de datos para poder comparar si la proporción de mujeres en los servicios sociales municipales es mayor o menor que la que se registra en la profesión. *De la diferencia que se registre entre esos parámetros, dependerá el que las políticas correctoras tengan que realizar un esfuerzo mayor o menor en el ámbito de las políticas de contratación, o en las de formación de los profesionales.*

En cuanto a los usuarios de los programas, se observa, igualmente, una cierta feminización de las personas que acuden a los servicios sociales. Esta constatación, sin embargo, esconde una realidad compleja que es necesario ir desentrañando. Así la mayor longevidad de las mujeres explica una parte de ese incremento en los tramos de edad más altos mientras que su rol como principal proveedora de cuidados a los miembros de la familia explica otra parte importante de esa diferencia. Sin embargo, esas explicaciones convergentes ocultan algunos matices que se visualiza cuando se estratifica por edad en los menores de 18 años y en el tramo comprendido entre los 45 y 64 años.

C.-OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

A continuación se especifica el marco de planificación que afecta de forma directa los objetivos de la política de servicios sociales del primer nivel sobre la que incide este programa de gasto y constituyen, por tanto, referencias obligadas.

C.1. Objetivos generales de impacto de género que han de ser contemplados en los programas financiados a través del Programa de gasto 46.

Acuerdo de asociación de España 2014 -2020:

Acuerdo de asociación de España 2014 -2020 incorpora una línea transversal, el *“Principio horizontal de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación”* que ha de incorporarse a todas las acciones que se lleven a cabo con fondos europeos.

Por otro lado el Objetivo Temático 9: *“promover la inclusión social y luchar contra la pobreza y cualquier forma de discriminación”* prevé actuaciones orientadas a: *“reforzarán las acciones de lucha contra la discriminación por sexo”*.



Plan Nacional de Inclusión 2013-2016

Los contenidos del Acuerdo de asociación hacen suyas las estrategias y actuaciones previstas en el en PNAin 13-16.

En el diagnóstico del plan se señala que: *“Según la medición de los datos AROPE, la pobreza y la exclusión social afectan en la actualidad con similar (y acusada) intensidad a mujeres y hombres, pero para evitar que, una vez se reactive la economía y el empleo, se vuelva a la situación pre-crisis, donde la incidencia era superior en las mujeres, son esenciales políticas de igualdad de oportunidades”*. El análisis que se realiza señala, sin embargo, que la metodología de la elaboración de la tasa (se mide la renta familiar y se asigna a cada miembro), la hace poco adecuada para medir la diferencia de género. Añade, además, que se registran evidencias que ponen de manifiesto que la brecha de género en cuanto a pobreza se sigue manteniendo. (Pág. 21).

Este plan incorpora como línea transversal el principio de igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016

Eje 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial

1.5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público

Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares

2 1. Sensibilizar en materia de conciliación y corresponsabilidad

2.3. Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo

Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer

3.1. Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género.

Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social

4. 1. Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH.

Eje 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales

6.7. Promover el desarrollo de las mujeres en los ámbitos rural y pesquero.

C.2. Objetivos específicos relacionados con el impacto de género

En relación con el impacto de género, algunas Corporaciones Locales llevan a cabo programas cuyos objetivos específicos son los siguientes:

- Mejorar las habilidades socioeducativas de familias monoparentales
- Promover la Inserción social para jóvenes gitanas



- Adquisición de habilidades sociales para mujeres extranjeras
- Atender las necesidades de mujeres en exclusión social
- Formación de mujeres y orientación socio-laboral

2.-VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO.

En el ámbito de las actuaciones en materia de personal se considera que la feminización que se observa entre los profesionales del primer nivel responde, en términos gruesos, a la feminización de la profesión. Por tanto, la actuación sobre este desequilibrio requiere de actuaciones que superan los objetivos de este programa.

En relación con las personas usuarias de los servicios sociales de primer nivel, las actuaciones que se financian a través de este programa persiguen, en todos los casos, luchar contra la discriminación y remover los obstáculos que la generan, también en materia de género. Sin embargo, como en toda política social, resulta difícil establecer una clara relación causa efecto. Los efectos de la crisis, sin ir más lejos, están propiciando un retorno a los cuidados que proporcionan las familias y en la medida en que los roles de género siguen muy vigentes, está suponiendo una sobrecarga en el papel de muchas mujeres que es compatible, sin embargo, con un avance sostenido en cambios positivos para la mujer en los roles de género.

En este contexto resulta necesario seguir avanzando en el desarrollo de instrumentos que permitan evaluar el impacto sobre el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres de las políticas de Servicios Sociales que se despliegan sobre el territorio, al mismo tiempo que se continua trabajando en el diseño tanto de políticas como de metodologías de intervención, que mejoren la eficacia de estas respecto del objetivo de igualdad.

Se prevé que a medio o largo plazo los programas vayan modificando los estereotipos de género ya que por la naturaleza de las intervenciones, de carácter psicosocial, se trabaja la modificación de determinados esquemas de pensamiento y sus conductas asociadas, de manera que se tornen más igualitarias.

3.-VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

Si bien son difíciles de cuantificar los resultados obtenidos, la valoración que los profesionales de servicios sociales (trabajadores sociales, psicólogos y educadores) hacen de los programas dirigidos a mujeres de exclusión social, mujeres inmigrantes o mujeres de minorías étnicas es muy positiva.

En su opinión, las mujeres que asisten a estos programas adquieren mayor capacidad comunicativa, mejoran sus habilidades sociales así como mejoran su



higiene y la salubridad de su vivienda. Se ha observado un mayor conocimiento en el tema de nutrición, ya que las carencias en ésta área son muy amplias pero son muy receptivas a las indicaciones.

También han constatado que consiguen un mayor conocimiento de los recursos existentes y de las instituciones, lo que les aporta una mayor autonomía que se evidencia en no necesitar ser acompañadas en la realización de actividades básicas como puede ser acudir al médico o al colegio de sus hijos.

4.-PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.-POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO.

Se considera necesario continuar cofinanciando programas de entidades locales dirigidos a mujeres en situación de exclusión social, mujeres inmigrantes y mujeres pertenecientes a minorías étnicas, por la valoración positiva de los resultados obtenidos y para dar cumplimiento a los compromisos establecidos y mencionados en el apartado C de este informe.

B.-INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

A tenor de lo analizado hasta aquí, y teniendo en cuenta las carencias informativas que nos impiden valorar con mayor precisión el impacto de las políticas, en cuanto al informe de impacto de género, se introducirán mejoras en la medición de resultados de los programas financiados, estableciendo indicadores que permitan ir conociendo la evolución de las situaciones en las que se observen desigualdades por razón de género.



PROGRAMA DE GASTO 3114	CÓDIGOS
480.- Transferencias Corrientes a Instituciones Sociales sin fin de lucro	1.632.367
Sector minorías étnicas, inmigración y otros colectivos de exclusión social	100.000

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El programa de gasto 480 que en 2013 tiene un presupuesto total de 1.632.367 €, destina una parte del mismo, en concreto 100.000 €, a las Asociaciones que trabajan con colectivos inmigrantes, con minorías étnicas y/o con colectivos de exclusión social.

En los artículos 14 y 18 de la Ley 7/2009, de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se expone que los Servicios Sociales de Segundo Nivel darán respuesta a situaciones y necesidades específicas que requieran una mayor especialización técnica y recursos más complejos derivados de las necesidades concretas de determinados grupos de población.

Por otra parte, el artículo 61.1 de la mencionada Ley, señala que las Administraciones Públicas de La Rioja competentes en Servicios Sociales podrán otorgar subvenciones a las entidades de iniciativa social para coadyuvar al cumplimiento de sus actividades de servicios sociales.

Atendiendo a la función de “elaboración de los programas de prevención e inclusión social, de promoción del voluntariado y en materia de inmigración” asignada a la Subdirección General de Acción Social en el Decreto 28/2012, de 13 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, y sus funciones, se mantiene una línea de colaboración con la instituciones sociales sin fin de lucro en la financiación de programas con el fin de promover actuaciones para colectivos o grupos en situación de riesgo o de exclusión, así como fomentar la convivencia tolerante y la consecución del principio de igualdad y no discriminación, a través de actuaciones dirigidas a evitar y prevenir situaciones de exclusión social de las personas inmigrantes y de etnia gitana.

Así, mediante convenios y subvenciones, se financian programas realizados por las instituciones sin fin de lucro de trabajo social comunitario para evitar discriminación social, en especial de los jóvenes pertenecientes a estos colectivos, así como talleres específicos dirigidos a la integración social, con prioridad de las mujeres en situación vulnerable.

Por otra parte, se apoya el mantenimiento de las instalaciones de las entidades que, de forma habitual, permanecen abiertas para la atención de la población inmigrante y con dificultades de integración social.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A) ESTADÍSTICAS:

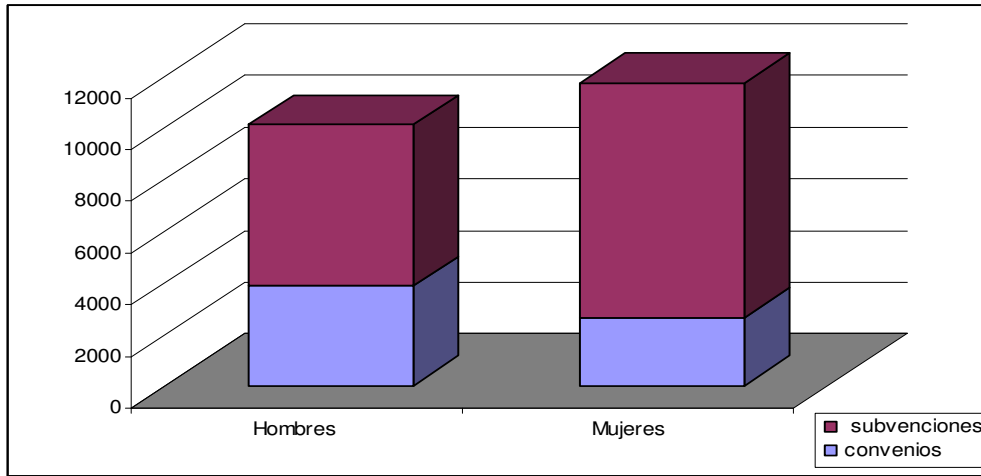
Usuarios en 2013 por sexo de los programas financiados a minorías étnicas, inmigración y otros colectivos de exclusión social, vía convenio y vía subvención.

Entidad	Concepto	Personas atendidas		
		Hombres	Mujeres	Total
	Área de Trabajo Social (1.200 familias estimadas)	2.021	1.548	3.569
ASOCIACIÓN PROMOCIÓN GITANA	Área de Desarrollo Personal y Promoción Social de la Mujer Gitana		283	283
	Área de Promoción Comunitaria y Sensibilización 8.186 (directos e indirectos)	---	---	---
FUNDACIÓN CÁRITAS-CHAVICAR	Programa de Inclusión Social Activa	51	23	74
CÁRITAS DIOCESANA	Programa de coordinación rural de transeúntes y temporeros	1.163	72	1.235
COCINA ECONÓMICA	Atención a personas en situación de exclusión social y sin hogar. (11 plazas)	4	1	5
FEDERACIÓN RIOJANA DE VOLUNTARIADO SOCIAL	Sensibilización, apoyo y coordinación	624	705	1.329
Subtotal convenios		3.863	2.632	6.495
ATIM	Programa de atención social a inmigrantes	1.254	477	1.731
AMIN	Programa de información, orientación e Inter. social	4.148	5.726	9874
RELIGIOSAS MARÍA INMACULADA	Programa de Acogida e Inclusión Social	241	2.170	2.411
	Talleres (no suman por estar incluidas en anterior)		84	84
Y.M.C.A.	Itinerarios familiares de inserción social (45 familias)	37	45	82
	Prevención de violencia de género	59	191	250
ASOCIACIÓN PAKISTANÍ	Asesoría social al colectivo pakistaní	220	195	415
	Educación social jóvenes	22	-	22
RIOJA ACOGE	Programa de atención sociojurídica para extranjeros	276	301	577
PROYECTO HOMBRE	Programa Encuentro familiar	-	-	-
Subtotal subvenciones		6.257	9.105	15.362
TOTALES		10.120	11.737	21.857

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales



Usuarios por género de los programas financiados en 2013



FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Mención especial ha de hacerse al convenio con la Federación Riojana del Voluntariado Social que persigue fines de promoción y apoyo a la acción voluntaria. Por otra parte, en todas las entidades financiadas se produce la participación de personas voluntarias. La importancia del voluntariado, tanto en sentido amplio, para la continuidad de las entidades, como en sentido estricto para colaborar con los profesionales en las actividades, se refleja en la tabla siguiente.

Distribución en 2013 de las personas participantes en actividad de las entidades financiadas, en función del sexo.

	Miembros de la Junta			Trabajadores			Personal Voluntario		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Asociación Promoción Gitana	15	0	15	3	7	10	17	2	19
Fundación Caritas-Chavicar	5	1	6	1	11	12	1	1	2
CÁRITAS DIOCESANA	8	4	12	0	1	1	84	132	216
COCINA ECONÓMICA	8	1	9	1	5	6	1	2	3
FEDERACIÓN RIOJANA DE VOLUNTARIADO SOCIAL	4	5	9	0	2	2	0	0	0
Subtotal convenios	40	11	51	5	26	31	103	137	240
ATIM	8	1	9	1	0	1	10	7	17
AMIN	5	3	8	0	1	1	23	12	35
RELIGIOSAS INMACULADA	0	3	3	0	2	2	2	8	10
Y.M.C.A.	7	4	11	2	11	13	56	95	151
ASOCIACIÓN PAKISTANÍ	32	3	35	2	2	4	3	5	8
RIOJA ACOGE	2	5	7	2	4	6	12	37	49
Subtotal subvenciones	54	19	73	7	20	27	106	164	260
Totales	94	28	124	12	46	58	209	301	510

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

B.-COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL



Destaca, en primer lugar, el alto número de personal voluntario en las entidades, sobre los profesionales, y en lo que se refiere a la distribución por sexo, se constata que la composición de las juntas directivas de las entidades (voluntariado en sentido amplio) son principalmente hombres, en tanto que las personas voluntarias, en sentido estricto, que colaboran en la actividad directa de las entidades, son mayoritariamente mujeres.

En cuanto a los trabajadores, existe un predominio de las mujeres sobre los hombres que es menor entre las entidades cuya titularidad ejercen los propios colectivos. Por tanto, quienes realizan la actividad directa con las personas usuarias son mujeres en un 61,09 %, entre profesionales y entre voluntarias.

En 2013, fueron casi 22.000 personas las que se beneficiaron de estos programas. El mayor número de personas usuarias se produjo entre las entidades financiadas mediante subvención, alcanzando al 70% de las personas.

Por sexo, se aprecia una mayor participación (59,5%) de hombres en los proyectos más estables, financiados vía convenio, en tanto que las mujeres representan ese mismo porcentaje entre las personas atendidas por las entidades que se financian vía subvención que, como se ha indicado, son de menor continuidad y por tanto, predomina la atención para aspectos concretos respecto a la continuidad en un proceso personalizado de inserción social.

Por este motivo, en la propuesta de subvención, para las entidades que mantienen centro abierto, se prioriza la financiación de un trabajador social a media jornada, al objeto de consolidar la labor que se viene realizando, promover la realización de actividades de integración social, y facilitar la realización de procesos personales de inserción social.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Los objetivos generales que se persiguen con este programa de gasto son los siguientes:

- Atención de las situaciones de especial vulnerabilidad que pueden presentar las personas por razón de inmigración o etnia, en especial las mujeres y los menores de edad.
- Apoyo y difusión del voluntariado social, procurando la incorporación de los hombres a las actividades.

Los objetivos específicos relacionados con el impacto de género son los siguientes:

- Incrementar la participación de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión social en los programas financiados mediante convenios, en especial los dirigidos a la formación y capacitación.



- Procurar la atención profesional, durante todo el año, en las entidades que se financian vía subvención y cuyo mayor número de atenciones se dirigen a mujeres inmigrantes.
- Realización de proyectos específicos entre los colectivos inmigrantes para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, y la prevención de la violencia de género.
- Fomentar colaboración con las entidades para prevenir situaciones de exclusión social entre los jóvenes pertenecientes a colectividades específicas.
- Realización de programas de formación en materia de voluntariado de servicios sociales, con una perspectiva de género

Cada entidad financiada focaliza su intervención en un colectivo específico, llevando a cabo programas cuyos contenidos, siempre dentro del marco de los objetivos señalados anteriormente, se dirigen a modificar situaciones de desigualdad social.

En relación con las situaciones de desigualdad de género, hay tres entidades que trabajan específicamente con mujeres o con hombres desarrollando programas dirigidos a disminuir dicha desigualdad.

Programas específicos de impacto de género

Entidad	Finalidad/ Objeto	Programas/actuaciones
CONVENIOS		
ASOCIACIÓN PROMOCIÓN GITANA	Realizar actuaciones de servicios sociales con el pueblo gitano	Programa de inserción social de las mujeres gitanas: mediante actividades de habilidades sociales y de crecimiento personal
SUBVENCIONES		
YMCA	Prevención de violencia de género	Actividades para la sensibilización y la prevención de la violencia de género entre grupos de usuarias de la entidad.
Asociación Pakistaní	Educación social jóvenes	Actuaciones educativas con grupo de jóvenes varones, en situación de vulnerabilidad personal.

Además del marco de planificación mencionado en el programa de gasto 46, en este programa de gasto hay que tener en cuenta el Plan Operativo 2014-2016 de la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la población gitana 2012-2020, que alude especialmente a la perspectiva de género en cuanto a la “promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social en ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social”.

2. VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Se prevé que a medio o largo plazo los programas vayan modificando los estereotipos de género ya que por la naturaleza de las intervenciones, de carácter psicosocial, se trabaja la modificación de determinados esquemas de pensamiento y sus conductas asociadas, de manera que se tornen más igualitarias.



3.-VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

Por las características culturales de los colectivos con los que trabajan las asociaciones subvencionadas, en todas las entidades se viene trabajando por parte de sus profesionales en dos líneas fundamentales:

- el desarrollo de actividades tendentes a la eliminación de prejuicios, estereotipos y conductas machistas.
- la capacitación y formación de las mujeres.

Además, alguna entidad, como es el caso de la Asociación de Promoción Gitana de la Rioja, lleva mucho tiempo trabajando en profundidad en programas específicos para la mujer, lo que queda reflejado en los cambios importantes que en La Rioja se están consiguiendo en este colectivo en cuanto a la igualdad de género.

Se valora muy positivo el trabajo llevado a cabo por las asociaciones que trabajan con estos colectivos.

Se mejorará el sistema de Información para ir registrando evidencias que permitan una evaluación de resultados y, a ser posible, de impacto.

4.-PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.-POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Aquí hay que mencionar que en el Objetivo Temático 9 del FSE 2014-2020 hay una prioridad de Inversión en la que cabrían contemplar los programas objeto de financiación en este Programa de gasto: PI.9.3. La lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades, por lo que habría que asegurar y afianzar este programa de gasto durante el período de vigencia del que permitan a las entidades que trabajan con minorías étnicas, con inmigrantes o con personas en situaciones de exclusión social avanzar en la formación y capacitación de las mujeres así como en la promoción de actividades tendentes a la no discriminación por razón de sexo

B.-INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

En cuanto al informe de impacto de género, se introducirán mejoras en la medición de resultados de los programas financiados, estableciendo indicadores que permitan ir conociendo la evolución de las situaciones en las que se observen desigualdades por razón de género.

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
SECCIÓN 08. EDUCACIÓN, CULTURA Y TURISMO****INTRODUCCIÓN**

La Consejería de Educación, Cultura y Turismo es el órgano de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja al que corresponden las competencias en materia de Educación, Universidad, Cultura y Turismo, así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas. Su estructura orgánica y funciones vienen determinadas por el Decreto 48/2011, de 6 de julio, que desarrolla la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja (modificado por el Decreto 43/2012, de 20 de julio).

Con carácter previo al análisis de los programas de gasto, resulta conveniente una primera aproximación al tema de estudio mediante una visión general del personal que presta sus servicios en esta Consejería (excluyendo al personal docente, que será objeto de atención en los apartados correspondientes a los programas educativos).

Personal no docente perteneciente a la Consejería de Educación, Cultura y Turismo

	A1 / A		A2 / B		C1 / C		C2 / D		E		Totales	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	2	4	2	2	1	7	3	10	4	5	12	28
D.G. de Cultura	2	8	7	8	2	3	4	17	12	11	27	47
D.G. de Turismo	1	1				2	1	2			2	5
D.G. de Educación	17	20	8	30	29	151	22	73	75	158	151	432
Totales	22	33	17	40	32	163	30	102	91	174	192	512
Porcentajes											27,27%	72,73%
Total personal no docente en la Consejería												704

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo

Porcentajes:

	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	30,00%	70,00%
D.G. de Cultura	36,49%	63,51%
D.G. de Turismo	28,57%	71,43%
D.G. de Educación	25,90%	74,10%



Totales	27,27%	72,73%
---------	--------	--------

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo

Los datos indican que el 72,73% del personal no docente de la Consejería son mujeres, mientras que el 27,27% son hombres, manteniéndose la superior proporción de mujeres en todas las Direcciones Generales.

De los 704 trabajadores 523 son funcionarios, mientras que 181 prestan servicios como personal laboral. La distribución por grupo y sexo teniendo en cuenta la relación laboral sería la siguiente:

Personal funcionario

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
A1	22	33	55
A2	17	40	57
C1	26	160	186
C2	17	87	104
E	48	73	121
Total	130	393	523
Porcentajes	24,86%	75,14%	

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo

Dentro del personal funcionario existe una proporción superior de mujeres en todos los grupos y especialmente en los grupos C1 y C2 donde las trabajadoras suponen más del 80% del total.

Personal laboral

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
C	6	3	9
D	13	15	28
E	43	101	144
Total	62	119	181
Porcentajes	34,25%	65,75%	

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo

La diferencia numérica entre hombres y mujeres no es tan notable en el caso del personal laboral donde se encuentra el único grupo, el C, donde el número de mujeres es inferior al de hombres.

Las estadísticas realizadas, relativas al año 2013, reflejan que a pesar de que tanto hombres como mujeres pueden acceder a las reducciones de jornada por motivos familiares, más del 90% del personal que disfrutó de este derecho fueron mujeres.



Lo mismo ocurrió con el permiso por lactancia.

Todas las trabajadoras con derecho a permiso por maternidad a lo largo del ejercicio hicieron uso del mismo. Asimismo todos los trabajadores que tuvieron hijos disfrutaron del permiso de paternidad de cuatro semanas correspondiente, pero en ningún caso se dio la circunstancia de que ejercitaran el derecho a compartir el permiso de maternidad con la madre.

	Hombres	Mujeres
Maternidad	0%	100%
Lactancia	8,33%	91,67%
Excedencias	0%	100%
Reducción por motivos familiares	6,25%	93,75%

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo



SECCIÓN 08: CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y TURISMO
Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
Centro:

PROGRAMAS DE GASTO	CÓDIGOS
Servicios Generales y Promoción de la Educación	4211
Enseñanza de Régimen General	4221
Enseñanza de Régimen Especial	4222
Enseñanza Universitaria	4223
Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación	5441

DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE GASTO

La Dirección General de Educación está estructurada como se explica a continuación (Decreto 43/2012, de 20 de julio, por el que se modifica el Decreto 48/2011, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja): Contiene una Subdirección General, la de Personal y Centros Docentes con cuatro Servicios, y luego existen diversas unidades administrativas con rango de Servicio que dependen directamente del Director General.

Dentro de la Subdirección General de Personal y Centros Docentes se pueden distinguir tres grandes áreas de competencias: personal docente, alumnos y centros docentes.

Por lo que se refiere al personal docente son varias las atribuciones de la Subdirección General:

-La selección del personal funcionario perteneciente a los cuerpos docentes, y la provisión de puestos de trabajo reservados a dicho personal en los centros docentes públicos y a los Inspectores de Educación en la Inspección Técnica Educativa.

-Reconocimiento de trienios, expedición de certificados y reconocimiento de servicios previos referido todo ello exclusivamente al personal docente.

-Concesión de permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente.

-Gestión de la nómina del personal docente destinado en los centros docentes públicos y del personal docente adscrito a la Inspección Técnica Educativa, en coordinación y con los sistemas que implante la Dirección General de la Función Pública.

-La remisión al Registro de Personal y al Banco de Datos del personal, la información del personal docente que deba constar en ellos.



Por lo que se refiere a la planificación de alumnos las competencias son las siguientes: La elaboración de normativa sobre enseñanza no universitaria, la realización de estudios de oferta y demanda educativa así como la confección del mapa escolar de La Rioja, el desarrollo y ejecución del proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos y la regulación, planificación, organización y seguimiento del transporte escolar y de los comedores escolares.

Por último, la gestión de todos los centros docentes, tanto públicos como privados concertados implica varias atribuciones:

- Proponer al Consejero la creación, modificación o supresión de centros educativos públicos.
- La regulación y gestión de los conciertos educativos.
- La dirección y gestión de los centros docentes públicos, sin menoscabo de la autonomía que les concede la normativa vigente.
- La gestión de la dotación económica de los centros educativos públicos y de los servicios de apoyo, y la supervisión de la justificación de gastos.
- La gestión del Registro de Centros.

Bajo la directa dependencia de la Dirección General existen otros Servicios que gestionan las siguientes funciones:

- Servicio de Universidades e Investigación: la elaboración de normativa sobre enseñanza no universitaria, la dirección y gestión de las Residencias Universitarias dependientes de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y la planificación, regulación y ejecución de las funciones y competencias en materia de investigación universitaria.
- El Servicio de Formación Profesional y Participación Educativa tiene las siguientes atribuciones: la gestión de la dotación económica de los centros educativos públicos y la supervisión de la justificación de gastos en la materia; la realización de estudios de oferta y demanda educativa, así como la confección del mapa escolar de La Rioja; la regulación, desarrollo y ejecución del proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos; otorgar la autorización de las enseñanzas de Formación Profesional y Formación Permanente que puedan ser impartidas en los centros docentes públicos y privados; la coordinación e impulso de la participación en programas educativos de otras Administraciones Autonómicas, de la Administración del Estado, así como en programas educativos internacionales; la gestión de las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo (FSE) destinadas a centros educativos, en coordinación con otros órganos o entes de la Administración Pública; la planificación, regulación, promoción y ejecución de las funciones y competencias en materia de Formación Permanente; el diseño, organización y puesta en marcha de programas de cualificación profesional inicial; y, por último, el fomento y la difusión de los programas y acciones educativas de la Consejería, así como la coordinación de las eventuales actividades de otros organismos e instituciones que incidan en los centros docentes de La Rioja.



Por lo que se refiere al Centro de Formación, Innovación y Mejora Educativa (CEFIAME), las actividades desempeñadas son diversas: la potenciación del uso educativo de las tecnologías de la información y de la comunicación; la elaboración, ejecución y evaluación de los planes de utilización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en los centros docentes públicos; la coordinación e impulso de la participación en programas educativos de otras Administraciones Autonómicas, de la Administración Central del Estado, así como en programas educativos internacionales; la realización de las evaluaciones nacionales e internacionales de diagnóstico, así como otras evaluaciones internacionales en las que participe La Rioja; la convocatoria, gestión administrativa y concesión de premios, ayudas y subvenciones sobre innovación y formación del profesorado; la convocatoria, seguimiento y evaluación de los centros educativos que desarrollen Planes de calidad, y los planes de fomento a la lectura y las Bibliotecas Escolares.

En cuanto al Servicio de Ordenación Educativa y Atención a la Diversidad: elaboración de la normativa sobre enseñanza no universitaria, la ordenación general de los conciertos educativos, establecimiento los requisitos mínimos de los centros docentes, así como la elaboración de la normativa de funcionamiento de los mismos, regula el proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos. Asimismo, en relación con la materia curricular: otorga la autorización de las enseñanzas que puedan ser impartidas en los centros docentes públicos y privados, realiza la evaluación del sistema educativo de La Rioja, tramita la expedición de títulos y el registro de los mismos, así como la homologación y convalidación de estudios, gestiona los servicios de apoyo a los centros docentes en materia de atención a la diversidad, compensación educativa así como de las ayudas y subvenciones para esos programas.

A estos efectos debe tenerse presente que dependen orgánica y funcionalmente de la Dirección General de Educación los siguientes centros:

- Colegios Públicos.
- Colegios Rurales Agrupados.
- Centros de Educación Especial.
- Centros de Educación Infantil de Primer Ciclo.
- Centros Integrados de Formación Profesional.
- Conservatorios de Música.
- Escuelas Oficiales de Idiomas.
- Institutos de Educación Secundaria.
- Escuela Superior de Diseño de La Rioja.
- Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica.
- Equipo de Atención Temprana.
- Centro Riojano de Innovación Educativa.

El **Programa de gasto 4211**, “Servicios Generales y Promoción de la Educación”, desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados Servicios Centrales de la Administración educativa, la Dirección General de Educación (y por contraposición con los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria –



colegios e institutos- y los de régimen especial –conservatorios y escuelas oficiales de idiomas-). El grueso del programa de gasto lo acaparan los Capítulos I (el 85% se destina a Capítulo I), pero debe destacarse también la incidencia del Capítulo IV en relación con programas de Gastos que se destinan ayudas a Ayuntamientos, a Familias e Instituciones sin fines de lucro y a Centros Educativos Privados y Concertados, que inciden en el desarrollo y ejecución de todas las actividades que se acaban de indicar. En efecto, a través de diferentes transferencias corrientes expresadas en formato de subvención, se destinan recursos a la programas de educación de adultos, alumnos para la Formación en Centros de Trabajo (FCT), al sindicatos de la enseñanza concertada, a la formación de entidades asociativas del profesorado, a proyectos de innovación e investigación educativa, o a auxiliares de conversación, etc.

Los **Programas de gasto 4221 y 4222**, “Enseñanza de Régimen General” y “Enseñanza de Régimen Especial”, se ocupan de los gastos que se invierten en los centros educativos públicos no universitarios que, a su vez, distinguen por un lado, (a) a los de régimen general (4221): enseñanza primaria y secundaria, Escuela Infantiles de Primer Ciclo, Colegios de Educación Infantil y Primaria e Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros Privados Concertados, y, por otro lado, (b) a los de régimen especial (4222): Conservatorios de música o danza, Escuelas Oficiales de Idiomas y Escuela Superior de Diseño.

En el programa 4221, aparte del Capítulo I que representa más de la mitad del programa y que supone la retribución de todo el personal docente público de Colegios e Institutos Públicos de La Rioja, se incluye por vez primera el gasto corriente de las Escuelas Infantiles de Primer Ciclo, antes gestionadas como Guarderías Autonómicas por la Consejería con competencias en materia de Servicios Sociales; este cambio de competencia, supuso la asunción de casi 2 millones de euros de gastos que antes se presupuestaban en Servicios Sociales.

En este programa, asimismo, destacan cuatro apartados de gasto:

- 1º. El transporte público escolar.
- 2º. Los gastos de funcionamiento de los centros docentes públicos no universitarios.
- 3º. El Concierto educativo.
- 4º. Los gastos en construcción y reforma de edificios escolares.

Las principales inversiones que realizan en estos programas van destinado a equipamientos de las aulas, mobiliario técnico, informático o similar tanto en los centros públicos como en los concertados (éstos últimos a través de la inversión del Capítulo VII), así como el gasto corriente en el funcionamiento de los ciclos formativos.

El **Programa de gasto 4223** “Enseñanza Universitaria”, está destinado a la financiar la actividad educativa de estudios universitarios en La Rioja que se aborda desde la Administración educativa, teniendo presente la conocida la autonomía de que gozan todas las universidades. En este programa destacan los capítulos destinados a la Subvención e Inversión, puesto que la Universidad es un órgano tercero externo con



personalidad jurídica propia y diferenciada del Gobierno de La Rioja; en este sentido, destaca las transferencias corrientes que se hacen por distintos conceptos a la Universidad de La Rioja por un importe superior a los 20.000.000 de euros; asimismo, se prevén ayudas al estudio a través de becas (excelencia académica, cursos de español a distancia) y a patronatos (Patronato Centro Asociado a la UNED en La Rioja).

El **Programa de gasto 5441** “Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación” persigue la inversión en la ecuación I+D+i, Investigación, Desarrollo e Innovación aplicada al ámbito educativo. Tal es la importancia otorgada a este aspecto que ha pasado de estar contemplado en algunas partidas presupuestarias dentro de algunos programas de gasto a formar un programa propio y diferenciado en relación con la Universidad de La Rioja. Nuevamente, son los Capítulos IV y VII los protagonistas en este programa de gasto, pues a través de ellos se fomenta la actividad investigadora y de innovación, no sólo en la Universidad de La Rioja que como se ha explicado es la principal promotora de estos estudios sino también a través de becas posdoctorales y proyectos de investigación. Destaca en este apartado el papel que ocupa el Plan Riojano de I+D+i.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.-ESTADÍSTICAS

Los datos sobre alumnos que se pueden obtener distinguiendo por sexos tienen que ver más con la estadística demográfica de la Comunidad Autónoma de La Rioja que con el impacto de género. No obstante lo anterior, baste decir que como en el resto de España, si se cuentan todas las enseñanzas (desde infantil hasta las de ciclos formativos, PCPI o las de artes) el porcentaje oscila entre el 51% y el 49% a favor de los hombres. Los datos sobre el alumnado universitario no se conocen con exactitud por ser este un ámbito de su autonomía.

Sobre el personal docente se tienen datos precisos de distinción por sexo en el ámbito de los funcionarios que trabajan en los centros docentes públicos no universitarios, sin embargo no hay datos separando por sexo de los profesores de la enseñanza concertada.

Plantilla del personal docente.

De un total de 3.305 docentes que existían en activo en la Comunidad Autónoma de La Rioja a 1 de noviembre de 2013, podemos distinguir entre los titulados superiores y los medios de acuerdo con el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público la siguiente proporción:

Grupo	Personal docente	%
A1 (Profesores)	1.348	
Hombres	574	42,58
Mujeres	774	57,42
A2 (Maestros)	1.957	
Hombres	503	25,70
Mujeres	1454	74,30
Total general	3.305	

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Acompañantes en las rutas del transporte escolar.

Las personas contratadas como acompañantes en las rutas del transporte escolar correspondientes al curso 2012/2013 fueron 92 de las que el 92% fueron mujeres y el 8% hombres (85 mujeres y 7 hombres).

Número de inscripciones de docentes en actividades de formación del profesorado e innovación educativa.

Hombres		Mujeres	
Presencial	118	Presencial	258
Vía Web	708	Vía Web	2.216



Total	826	Total	2.474
Porcentaje	25,03 %	Porcentaje	74,96 %

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) atendido.

En el curso académico 2013-2014, el sistema educativo riojano tuvo escolarizados a un total de 1.238 alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE). Por razones obvias, la calificación de un alumno como ACNEE depende de sus capacidades en relación con el aprendizaje y no del sexo. En cualquier caso, en las actuales inversiones que se hacen dirigidas a los ACNEE se puede desatacar que es mayor el porcentaje a alumnos (62%) que el de alumnas (38%), 773 frente a 465.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el ámbito de la enseñanza, y a diferencia de otros servicios públicos o prestaciones, no se hace una distinción por razón de sexo de modo que tanto el alumnado como el profesorado son mixtos en todos los centros docentes, tanto en los públicos como en los concertados. Como es bien conocido, el criterio de separación que rige la educación o instrucción pública es la edad en primer lugar, lo cual motiva la división de las enseñanzas en cursos y, en algunos casos, las materias que se van a impartir (como sucede en los Bachilleratos, en los Ciclos Formativos, o en las diferentes Facultades que forman las Universidades). Esta aclaración tiene sentido, en orden a destacar que el apartado estadístico para distinguir alumnos por razón de su sexo es anecdótico desde el punto de vista de la Administración Educativa que, como se ha justificado, basa en otros indicadores sus divisiones y parcelaciones de la enseñanza. A mayor abundamiento, y en lo que se refiere al alumnado, existe la obligación legal de escolarizar a todos los menores desde los 6 años hasta los 16, lo cual supone que tampoco en este tramo de edad sea posible “discriminar” actuaciones en favor de uno de los dos sexos por cuanto están obligados ambos a la instrucción pública

Lo mismo sucede en el ámbito del personal docente. En efecto, la selección pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad no elige a los aspirantes en función de su sexo, todo lo contrario, si no en función de los méritos contraídos y del esfuerzo demostrado. Por este mismo motivo, es posible realizar una separación numérica exacta de los profesores y maestros hombre, de las profesoras y maestras mujeres pero, esta categoría carece de relevancia desde la perspectiva educativa. Lo mismo cabe concluir de la provisión de destinos, los concursos, la generación de derechos retributivos o la tramitación de las bajas por enfermedad.

El único aspecto destacable al impacto de género como punto de partida en el ámbito de la Universidad, que compete a su autonomía de gestión y cátedra, es el hecho de que determinadas titulaciones tienen una persistente mayoría de mujeres y otras de hombres (Enfermería e Ingeniería Industrial, por ejemplo). La causa excede al contenido de este informe.



Aclarado lo anterior, se remarca la dificultad de comparar como punto de partida entre nº alumnos y alumnas afectados al principio del estudio, o distinción de los miembros del personal docente por su sexo que nos permita ver los resultados de las medidas sobre el impacto de género y su evaluación. Si bien, debe apuntarse que mayoría de mujeres o de hombres en el alumnado suele estar más ligado a la demografía que a cuestiones de impacto de género.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LOS PROGRAMAS DE GASTO

Por las razones esgrimidas anteriormente, no hay objetivos precisos que tengan influencia sobre el impacto de género, sin embargo pueden destacarse algunas actuaciones.

Ayudas individuales de transporte escolar.

El nº de ayudas individuales de transporte escolar concedidas durante el curso 2013/2014 ha sido de 140 alumnos. De ellos 81 (el 58%) eran varones y 59 (el 42%) mujeres.

Incidencia en las reducciones por jornada del personal docente.

En el personal docente es habitual que se produzcan reducciones de la jornada por diversos motivos como la guarda legal de hijos, cuidado de un familiar por interés particular; en estos casos, ha habido un abrumador predominio de la mujeres en el disfrute.

Personas formadas en centros de trabajo.

La Formación en Centros de Trabajo (FCT) se ha repartido, como en años anteriores, de manera muy paritaria entre ambos sexos, así en el curso 2013/14: hay 929 hombres (52,96%) y 825 mujeres el (47,04%) para un total de 1.754 alumnos.

Ciclos Formativos, de grado medio y superior.

El porcentaje de alumnos que se matriculó en los Ciclos Formativos durante el curso 2012/2013, tanto en el Grado Medio como en el Grado Superior, fue el siguiente:

Matricula curso 2012/2013	Hombres	Mujeres
Ciclos Formativos de Grado Medio	57 %	43 %
Ciclos Formativos de Grado Superior	50 %	50 %

Beneficiarios/as de los programas de cualificación profesional inicial (PCPI).

El porcentaje de alumnos que se benefició de los Programas de Cualificación Profesional Inicial durante el curso 2012/2013, fue el siguiente:

- 35 % de mujeres.



- 65 % de hombres.

Ayudas en materia de investigación y desarrollo en el marco de la Universidad de La Rioja

Las diferentes becas que se dan desde la antigua Subdirección General de Universidades, Formación Permanente e Innovación han tenido la siguiente incidencia porcentual distinguiendo por sexos para el año 2013:

Ayudas Complementarias (2013):

Hombres 188/473 (41,01%) y Mujeres 279/473 (58,99%)

Ayudas Complementarias (2014):

Hombres 188/482 (39,00%) y Mujeres 294/482 (61,00%)

Premios Excelencia (2013): Hombres 4/5 (80,00%) y Mujeres 1/5 (20,00%)

Premios Excelencia (2014): Pendiente

Estancias Breves (2013): Hombres 2/7 (28,57%) y Mujeres 5/7 (71,43%)

Estancias Breves (2014): Hombres 2/7 (28,57%) y Mujeres 5/7 (71,43%)

Actividades de formación del profesorado y experiencias innovadoras en centros docentes que incorporan el Principio de igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género en sus contenidos.

Teniendo en cuenta los últimos datos anuales disponibles, se ha comprobado que la totalidad de las actividades formativas y la totalidad de los proyectos innovadores incorporan el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, ya que no se discrimina en modo alguno a uno u otro sexo a la hora de inscripción, selección o certificación.

La prevención de la violencia es un tema transversal que implícitamente está presente en todas las actividades, dadas las características de los asistentes (docentes, en su gran mayoría mujeres) y por ser abordada como tema transversal, explícita o implícitamente, en todas las actividades en que es posible hacerlo sin alterar forzosamente su contenido.

2.-VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

A pesar de las aclaraciones hechas con anterioridad, es necesario volver a incidir en la dificultad de discriminar los efectos que afecte al impacto de género porque la mayoría de las actividades que suponen gasto se ejecutan sobre colectivos. Baste con ver unos ejemplos: la construcción de un nuevo Colegio de Educación Infantil y Primaria, el pago del transporte a los alumnos que deben trasladarse desde su domicilio en una localidad a otra donde hay centro escolar, el abono de la nómina al personal docente de los centros concertados, el envío de gastos de funcionamiento



a un Instituto; todas estas ejecuciones de gasto hacen difícil por su naturaleza medir el impacto de género al ser sus destinatarios últimos colectivos indeterminados o genéricos. El elemento determinante de la ejecución del gasto es funcionamiento ordinario del sistema educativo en sí, lo cual no se hace depender del sexo de sus destinatarios o profesores.

Otros ejemplos: la adquisición de video-proyectores para colocar en todas las aulas de un Colegio de Educación Infantil y Primaria; esta inversión supone un video-proyector por aula con lo que el impacto de género no se vislumbra al ser las aulas mixtas y en porcentaje que no supera el 60% de mujeres por regla general. Lo mismo sucede con la subvención que se da a ARPANIH (Asociación Riojana de Padres de Niños Hiperactivos); a pesar de que el nombre induce a confusión, puesto que debe entenderse de padres y madres, el elemento determinante de la subvención es la condición de un menor hiperactivo, lo cual no se hace depender de su sexo; por este motivo, esta subvención tiene difícil medir su impacto de género porque aunque se puede saber cuántos de los menores hiperactivos de la asociación son mujeres o niñas la influencia del gasto en el género no es relevante ni finalista.

3.-VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

No cabe resaltar conclusiones relevantes en cuanto a la influencia de los programas de gasto de la Dirección General de Educación sobre el impacto de género puesto que, como se ha adelantado, el porcentaje de hombres y mujeres se hace depender más de su pertenencia a los grupos afectados, alumnado y profesorado, que de la incidencia de las diferentes medidas que se han ejecutado con los programas de gasto previstos.

No obstante lo anterior, no debe olvidarse que más allá del hecho presupuestario, es en el ámbito de la Educación donde se perfilan la formación y conductas futuras de todo individuo por lo que la enseñanza que se imparta va a ser determinante a la hora de formar en los valores del respeto, la comprensión de lo diferente y la tolerancia entre personas de distinto sexo, extremos ineludibles para evitar en último caso la violencia de género. Pero, ello resulta obvio, esta instrucción de valores respetuosos de la diferencia de género es tributaria de la preparación del personal docente y de los programas curriculares que se hagan desde las Administraciones Educativas, y no de la ejecución del gasto presupuestario.

4.-PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.-POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

No hay.

B.-INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO



Una propuesta de mejora que puede estudiarse en coordinación con la propia Universidad de La Rioja es, como se ha explicado anteriormente, afrontar aquellas titulaciones universitarias que año tras año son de menor atractivo para las mujeres, lo que hace que su matriculación en las mismas sea muy inferior a la de los hombres, y fomentar o impulsar su inserción en esos campos para que la igualdad de sexos también llegue a la mayoría de los grados universitarios.

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO**
SECCIÓN 09. OBRAS PÚBLICAS, POLÍTICA LOCAL Y TERRITORIAL**INTRODUCCIÓN:**

Durante los últimos meses, la Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial ha comenzado a analizar, con el punto de partida en el presupuesto, la estrategia de mainstreaming de género en las políticas cuya planificación y ejecución le corresponden en materia de carreteras, transporte y vivienda.

El estudio se inicia con una reflexión relativa al personal que presta servicios en la Consejería, según el siguiente esquema de órganos y grupos:

Personal de la Consejería por sexo y grupo

	A1		A2		C1		C2		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	18	18	15	9	25	33	44	18	29	1	128	78
Secretaría General Técnica	0	6	0	1	6	8	18	5	3	0	27	20
Carreteras y Transportes	6	3	5	2	12	10	23	5	26	0	72	20
Vivienda	5	7	6	4	6	9	3	8	0	1	21	29
Política Local	7	1	1	2	1	6	0	0	0	0	9	9
Participación %	0,51	0,49	0,57	0,43	0,43	0,57	0,71	0,29	0,97	0,33	0,62	0,38

FUENTE: Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial.

En una primera aproximación a las cifras se observa que el 62,14 % del personal de la Consejería son hombres y el 37,86 % son mujeres.

Teniendo en cuenta los distintos grupos, los porcentajes se acercan a la paridad en el grupo A1 y C1 –siendo la presencia de mujeres igual a la de los hombres en el Grupo A1 y de mujeres superior en el C1-. En los restantes grupos el personal masculino es considerablemente mayor al femenino, destacando el grupo E, en el que el 96,67% de los sujetos son hombres.

Es interesante reflejar las cifras correspondientes a los puestos que corresponden con los grupos A1 y A2. Hay un total de 30 puestos de jefatura entre ambos grupos, de los cuales 12 puestos son ocupados por mujeres, representan un 40%.

Los puestos de jefe de servicio cubiertos suman diez, y cuatro de ellos son ocupados por mujeres. Respecto a las jefaturas de sección hay un total de 14



puestos, ocupados por mujeres cinco de ellos. Por último, las jefaturas de área son seis, y la representación de sexos es igual en estas.

Personal que ocupan puestos de jefatura en los grupos A1 y A2

	Mujeres	Hombres
Jefe/a de servicio	4	6
Jefe/a de área	3	3
Jefe/a de sección	5	9
Total	12	18

FUENTE: Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial.

Estos porcentajes se corresponden aproximadamente con la presencia de hombres y mujeres ya que el 62,14 % del personal de la Consejería son hombres y el 37,86% son mujeres.

Hay paridad entre hombres y mujeres en el porcentaje de puestos de jefe de área. El desfase aparece en el puesto de jefe de sección, al que pueden optar tanto personal A1 como A2. Los cálculos relativos a este puesto se han efectuado sumando al personal A2, los hombres y mujeres A1 que no ocupan puesto de jefe de servicio o de área. Así, el 47,50 % de los candidatos a ocupar una jefatura de sección son mujeres y el 52,50% % hombres, pero los puestos de jefe de sección están ocupados en un 64,29 % por hombres y en un 35,71 % por mujeres.

No se ha valorado en la estadística ni la titulación, ni la edad de los sujetos. Esta cuestión cobra especial relevancia en la distribución de los puestos porque éstos se encuentran, en ocasiones, reservados a personal de Administración especial, en este caso y dadas las materias propias de esta Consejería, a arquitectos, ingenieros, arquitectos técnicos e ingenieros técnicos. Durante décadas estas titulaciones eran consideradas socialmente masculinas, por lo que, para completar el estudio más allá de la paridad en el puesto, sería conveniente introducir la variable de la edad, para ver si conforme estas titulaciones dejan de concebirse como masculinas, la tendencia en los puestos de responsabilidad sigue la misma tónica.

Por otro lado, hay cinco personas en situación de servicios especiales por nombramiento de alto cargo, de las cuales tres son hombres y tres mujeres.

Número de permisos y licencia concedidos al personal de la Consejería. Periodo 2013

	Mujeres	Hombres
Reducciones de jornada por cuidado de hijos u otros familiares	5	0
Excedencia por cuidado de hijos u otros familiares	1	0
Jubilación parcial	0	3

FUENTE: Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial.



Por lo que respecta a la formación del personal de la Consejería, ciento una personas han realizado cursos en el año 2013, 68 mujeres (27 cursos) y 33 hombres (20 cursos).

Se observa como el 67,33 % de las personas que han participado en cursos son mujeres, frente al 32,57 % de hombres, pero teniendo en cuenta que las mujeres han hecho el 57,45% del total de cursos y los hombres el 42,55 % del total de cursos.

Teniendo en cuenta los datos citados y las observaciones efectuadas, se indica que en materia de personal se cumple con lo dispuesto en los artículos 14 y 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**SECCIÓN 09: OBRAS PÚBLICAS, POLÍTICA LOCAL Y TERRITORIAL**

Servicio 03.- D.G. DE URBANISMO Y VIVIENDA

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4311. Promoción y ayuda para la construcción, rehabilitación y acceso a la vivienda	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTOS

Desde el punto de vista económico, el estudio se basa en los datos del año 2012, al no tener aún datos fiables del presente año.

Las Jefaturas de Servicio de Ordenación del Territorio y urbanismo no desarrollan ninguna política de gasto que afecte al impacto de género, a diferencia de las Jefaturas de Servicio de Vivienda e Inspección, Ordenación y Planes.

En el programa 4321 de Planeamiento, Control y Gestión, los gastos se destinan exclusivamente a los servicios que van encaminados, fundamentalmente, al ejercicio de la ordenación del territorio y urbanismo como una función pública; a las gestiones que se llevan a cabo con administraciones, empresas y profesionales; y a las autorizaciones e informes previos a las licencias urbanísticas, las cuales son al margen de la propiedad. Por lo tanto, podemos deducir que no afecta al impacto de género.

En el año 2012 bajo el programa de gasto 4311. La Dirección General de Urbanismo y Vivienda desarrolló la promoción y ayuda para la construcción, rehabilitación y acceso a la vivienda. Bajo los códigos 482, 483, 484 y 780 se imputan las ayudas a inquilinos, las ayudas a la puesta en arrendamiento de viviendas existentes, la hipoteca joven y la adquisición y promoción de viviendas protegidas de nueva construcción, adquisición de viviendas protegidas usadas y finalmente la rehabilitación de viviendas.

En definitiva, la Dirección General de Urbanismo y Vivienda ejecuta los gastos de los planes estatales y autonómicos de vivienda, por lo que ha de analizarse si los planes tratan con neutralidad de género la política de vivienda y si su aplicación contribuye a alcanzar el objetivo de eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres para conseguir una sociedad que, en cuanto al género, valore y trate igual a sus miembros. Una vez estudiados los planes es cuando puede comprobarse si la igualdad, que como punto de partida manifiesten los planes, no se desvirtúa con la ejecución del gasto.



Ambos planes, estatal y autonómico, establecen condiciones de igualdad de género en relación con las ayudas que regulan y hacen referencia a una situación de hecho que afecta en mayor número a las mujeres, por lo que son estas las que aparecen como colectivo especialmente protegido. Nos referimos a las mujeres víctimas de género.

Durante el ejercicio 2013, se ha finalizado la gestión del Plan estatal de vivienda regulado por el Real Decreto 2066/2008, de 12 de diciembre, por el que se establecían las siguientes actuaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género:

- Artículo 1.2.e): Considera a las mujeres víctimas de la violencia de género como beneficiarios con derecho a protección preferente.
- Artículo 40.4: En el programa de ayudas a adquirentes de viviendas protegidas de nueva construcción y de viviendas usadas, permite que las mujeres víctimas de violencia de género puedan obtener de nuevo ayudas financieras, sin haber transcurrido diez años (plazo de aplicación general) desde la percepción de otras ayudas para el mismo tipo de actuación.
- Artículo 44: En cuanto a la ayuda estatal directa a la entrada, se eleva el límite máximo de ingresos del solicitante para poder obtener la correspondiente ayuda.

Además, el Plan de Vivienda de La Rioja 2009/2012, aprobado mediante Decreto 22/2009, de 8 de mayo, recogía en relación con las limitaciones a la facultad de disponer en la vivienda protegida, del artículo 6.3 a), que no será necesario el transcurso del plazo legal de diez años para poder percibir nuevamente ayudas financieras y préstamo convenido por el mismo concepto, cuando motive el cambio de residencia una situación de violencia de género.

Por lo tanto, en el año 2013 no se han concedido ayudas nuevas, sino que se han terminado de pagar las ya concedidas.

	Mujeres	Hombres	Ambos
Ayudas a inquilinos (Pagos)	693	784	0
Ayudas a rehabilitación (Pagos)	641	1020	0
Ayudas de Hipoteca Joven (Pagos)	22	22	0

FUENTE: Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial.

En el año 2013, entró en vigor el Real Decreto 233/2013, de 5 de abril, por el que se regula el Plan estatal de fomento de alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria y la regeneración y renovación urbana, 2013-2016. Las ayudas previstas en este nuevo plan no son todavía efectivas a tenor de lo dispuesto en su disposición adicional primera.



No obstante en el nuevo plan estatal y autonómico de vivienda 2013-2016, se considera un sector preferente a las mujeres víctimas en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Además, en el desarrollo autonómico de la normativa, se ha incorporado como sector preferente mujeres embarazadas en situación de desprotección y/o riesgo de exclusión social con arreglo a la Ley 1/2012, de 12 de junio, por lo que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada en La Rioja.



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
SECCIÓN 12. ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA

INTRODUCCIÓN:

En el ámbito comunitario la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental, recogido en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea al disponer que la Unión se fundamenta en valores de igualdad entre mujeres y hombres.

En España, la igualdad por razón de sexo, o igualdad de género, encuentra su base y fundamento jurídico en la Constitución Española de 1978, que en su artículo 14 dispone 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, y concretado para el acceso a los cargos y a la función pública, por sus artículos 23 y 103 respectivamente. Por otra parte el artículo 9.2 dispone la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva.

Expuesto lo anterior, y de conformidad con el Decreto 40/2007, de 13 de julio, en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a la Consejería de Administración Pública y Hacienda le corresponden las materias de organización y funcionamiento de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja; hacienda pública, presupuestos y control interno; estadística; calidad, función pública y asistencia jurídica al Gobierno de La Rioja; las patrimoniales y de contratación, tributos, casinos, juegos y apuestas; telecomunicaciones, tecnologías de la información y sociedad del conocimiento; así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas.

En los últimos años las políticas de género han tomado un mayor protagonismo y presencia en el contexto económico y social, que se ha traducido, a la postre, en un encaje dentro de la configuración del presupuesto y de su ejecución, a través de los distintos programas.

Así, a continuación se procede a describir cada una de las actividades que se ejercen por la Consejería así como sus programas e incidencia de los mismos sobre las políticas de género.

Para el ejercicio de sus funciones, la Consejería de Administración Pública y Hacienda se estructura en los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica



- Oficina de Control Presupuestario, a la que pertenece la Subdirección de Estadística de La Rioja
- Dirección General de la Función Pública
- Dirección General de los Servicios Jurídicos
- Dirección General de Contratación Centralizada y Patrimonio
- Intervención General
- Dirección General de Tributos
- D.G. Tecnologías de la Información y la Comunicación

En concreto, la Secretaría General Técnica ejerce la jefatura superior del personal, planificando y dirigiendo la gestión que de aquel realizan los Directores Generales.

La Consejería de Administración Pública y Hacienda se encuentra formada, con fecha 31 de diciembre de 2013 por 423 personas, de las cuales 145 son hombres y 278 son mujeres. El desglose por centro directivo es el siguiente.

Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia

Centro de trabajo	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	5	12	2	7	3	11	4	28	13	16	27	74
Oficina de Control Presupuestario	3	9	1	2	2	5	0	6	0	0	6	22
Intervención General	4	4	3	8	1	20	3	8	0	0	11	40
D. G. de Tributos	1	3	6	16	3	10	3	17	0	0	13	46
D. G. Contratación Centralizada y Patrimonio	6	7	3	7	8	5	3	4	2	0	22	23
D. G. de Servicios Jurídicos	3	6	0	0	0	4	1	0	0	0	4	10
D. G. de Función Pública	6	5	4	7	3	21	1	10	0	0	14	43
D. G. de Tecnologías de la Información y la Comunicación	9	2	8	6	13	5	18	7	0	0	48	20
Total	37	48	27	53	33	81	33	80	15	16	145	278
Porcentaje (%)	43,53	56,47	33,75	66,25	28,95	71,05	29,20	70,80	48,39	51,61	34,28	65,72

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que del total de 423 empleados el 65,72% son mujeres y el restante 34,28% son hombres. Datos que descantan



Frente a los datos consignados a fecha 31 de diciembre de 2012 que del total de los 443 empleados era del 64,79%, es decir, 267 son mujeres mientras el 35,21%, es decir 156, son hombres.

Como se puede observar el porcentaje de mujeres sigue siendo mucho más elevado que el de hombres aunque se ha visto reducido en el año 2013 en comparación con el año 2012. Ello se debe principalmente por la asunción de funciones por parte de esta Consejería las cuales se venían desarrollando la Agencia del Conocimiento y la Tecnología, donde el componente principal eran hombres, orientados a las tareas más técnicas. El cambio de situación es efectivo a partir del 1 de agosto de 2012, como consecuencia de la publicación de la Ley 2/2012, de 20 de julio, de racionalización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que implica la extinción de la citada Agencia y la creación de la Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en virtud del Decreto 46/2012, de 27 de julio. Durante el año 2013 la situación ha sido similar a la del año anterior.

En segundo lugar es necesario destacar que existe mayoría de mujeres en todos los grupos de clasificación (A1, A2, C1, C2 y en el anterior grupo E o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación) en coherencia con la preocupación de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres, conforme lo dispuesto en el artículo 103.3 de la CE que garantiza el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad. Destaca por el porcentaje tan elevado en los grupos, C1 y C2 siendo un 71,05% y 70,80% de mujeres respectivamente; en cambio, se da una mayor paridad en el grupo E, siendo el 51,61% mujeres y el 48,39% hombres.

Y finalmente, puede apreciarse la prevalencia de la mujer en la utilización de derechos como las reducciones de jornada para cuidado de hijos y familiares.

Excedencias, reducciones de jornada y cursos de formación

Centro de trabajo	Excedencias		Reducciones de Jornada		Cursos	
	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	1	5	0	3		
Oficina de Control Presupuestario	0	0	0	0		
Intervención General	0	0	1	1		
D. G. de Tributos	0	0	0	2		
D.G. de Contratación Centralizada y Patrimonio	0	1	0	1		
D.G. Servicios Jurídicos	0	0	0	0		
D.G. Función Pública	0	0	0	2		
D.G. Tecnologías de la Información y la Comunicación	0	0	0	0		
TOTAL	1	6	1	9		
%	14,29	85,71	10,00	90,00		

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda



Durante 2013 han hecho uso de derecho de excedencia y reducción de jornada 2 hombres frente a 15 mujeres, en el primer supuesto, 1 hombre y 6 mujeres y 1 hombre y 9 mujeres, en el segundo.

La Oficina de Control Presupuestario, la Dirección General de los Servicios Jurídicos, la Dirección General de Contratación Centralizada y Patrimonio, la Dirección General de Tributos y la Intervención General son órganos eminentemente técnicos, con funciones internas o estrictamente delimitadas por la normativa sobre Hacienda Pública y sobre procedimientos judiciales, que no desarrollan programas de gasto con incidencia desde la perspectiva de género, por lo que no pueden ser objeto de análisis en el presente informe.

Siguiendo en la línea ya recogida en la publicación “Mujeres y Hombres en La Rioja. Estadísticas de Género 2011”, del Instituto de Estadística de La Rioja, se refleja en nuestra Administración una realidad que tiene que ver con la progresiva integración de la mujer en diversos ámbitos sociales, como el educativo o su paulatina incorporación al mercado de trabajo. Todo ello ha supuesto un profundo cambio social que ha requerido de la actuación de los poderes públicos para promover un reparto equilibrado de responsabilidades y compromisos entre hombres y mujeres.



SECCIÓN 12: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA
Servicio 09: DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
CENTRO:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1212. Dirección y Organización de la Función Pública	6.069.305 €

El estudio de los referidos programas, así como de su eficacia, parte de un estudio previo cómo es identificar el número de mujeres y de hombres que de forma directa se ven afectados y favorecidos por las mismas: según los datos de lo que dispone esta Consejería referidos al año 2013.

Así, a continuación se procede a sus programas e incidencia de los mismos sobre las políticas de género.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Al programa le corresponde la realización de las tareas que se desprenden de las siguientes funciones:

- 1.- Dirección y coordinación de las funciones atribuidas a las Consejerías relativas al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 2.- La formación y el perfeccionamiento del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 3.- La selección y provisión del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con excepción de lo previsto en relación al personal docente en este Decreto y salvo lo dispuesto en la normativa específica en relación con el personal estatutario y con el personal funcionario de los Cuerpos y Escalas sanitarias, así como del personal funcionario no sanitario y del personal laboral que preste sus servicios en los centros, servicios y establecimientos sanitarios dependientes del Servicio Riojano de Salud.
- 4.- El fomento de la realización de estudios y publicaciones sobre la Administración Pública.
- 5.- Canalización de la comunicación formal con las organizaciones sindicales presentes en los órganos de representación y participación de la Administración.



- 6.- Concesión de permisos sin sueldo y reducciones de jornada de personal, salvo lo dispuesto en relación con el personal docente en este Decreto.
- 7.- La gestión de las retribuciones y de los regímenes de previsión social.
- 8.- El establecimiento de programas preventivos y de inspección en materia de riesgos laborales y salud laboral.
- 9.- Reconocimiento de trienios, expedición de certificados y reconocimiento de servicios previos, sin perjuicio de lo previsto para el personal docente en este Decreto.
- 10.- La gestión de la nómina del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, sin perjuicio de lo dispuesto en este Decreto en relación al personal docente.
- 11.- La coordinación de la explotación y utilización de los sistemas de información necesarios para la gestión de la nómina.
- 12.- La representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los órganos de participación y negociación del personal.
- 13.- La terminación de los expedientes disciplinarios del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y de sus Organismos Autónomos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en relación con el personal estatutario.
- 14.- Informe, estudio y propuesta de medidas relativas al régimen jurídico de los empleados públicos.
- 15.- Asesoría en materia de recursos humanos del sector público, proporcionando información, asesoramiento y asistencia técnica.
- 16.- Informe, estudio y propuesta de las líneas de actuación en materia de acción social y de negociación colectiva.
- 17.- Intervenir en la negociación colectiva en las condiciones y con los límites que establezca en cada caso el Gobierno.
- 18.- Planificación de necesidades, programación de efectivos, seguimiento y modificación de relaciones de puestos de trabajo.
- 19.- Organización y gestión del registro de personal, así como la explotación y aprovechamiento del banco de datos de personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 20.- La inspección de los servicios administrativos de la Administración General de



la Comunidad Autónoma de La Rioja, Organismos Públicos y el resto de entes integrantes de su sector público.

21.- La gestión y el control del Registro de Actividades, Bienes Patrimoniales e Intereses de las personas sujetas al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 8/2003, de 28 de octubre, del Gobierno, de Incompatibilidades de sus miembros, así como del resto de las obligaciones que en la normativa vigente se asignaban a la Secretaría General Técnica de la Consejería competente en materia de incompatibilidades por la norma de referencia.

Los fines del programa se relacionan con la estrategia de la Consejería que se detalla a continuación:

Administración:

En el entorno dinámico y complejo que rodea a las organizaciones actuales, se requiere afrontar grandes retos de mejora y cambio, que propicien la adaptación de forma continua de la organización a las funciones que se le requieren de la sociedad, propiciando una Administración más ágil, rápida y flexible para la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos. Estos exigen a su Administración que sea eficaz, eficiente, de calidad, y que se oriente y aproxime la decisión política y su actividad a los ciudadanos.

El conjunto de personas que conforman la Administración son el principal recurso con el que cuenta la misma, y su cualificación y profesionalidad son elementos clave que hay que potenciar y reconocer.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

La Dirección General de Función Pública es un órgano administrativo con una serie de funciones horizontales en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Su objetivo principal es mejorar la organización del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, considerando que el factor humano es un elemento primordial para el buen funcionamiento de la organización. Si bien, este objetivo global se plasma en una serie de sub-objetivos como son:

- Garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública.
- Promover la formación del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Promover el desarrollo profesional del personal al servicio de la CAR.
- Promover medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral del personal al servicio de la CAR.
- Negociar las condiciones de trabajo del personal al servicio de la CAR con sus organizaciones representativas.
- Promover la protección de la seguridad y salud en el empleo del personal al servicio de la CAR.

Por ello, se proponen una serie de indicadores generales y otros de carácter específico, que sirvan para analizar el impacto de género de las políticas de gasto de este programa.

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

En este panorama de actuaciones podemos, inicialmente, fijar como posibles indicadores de carácter general a evaluar los siguientes:

- 1.- Número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Rioja.
- 2.- Número de hombres y mujeres de las Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), según su clasificación profesional, así como en la docencia no universitaria e instituciones sanitarias.

De acuerdo con dichos indicadores, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

La administración riojana tiene un total de 10.393 empleados públicos, 3.134 hombres y 7.259 mujeres, que se distribuyen de la siguiente forma:

**Número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja a fecha 31 de diciembre de 2013.**

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Justicia	
			Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	1050	38,85	1126	32,46	110	24,50	571	21,59	202	25,41	75	22,59
Mujeres	1653	61,15	2343	67,54	339	75,50	2074	78,41	593	74,59	257	77,41
Total	2703	100	3469	100	449	100	2645	100	795	100	332	100

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Variación del número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja respecto al año 2013

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias		Justicia
			Docentes	No Docentes	Sanitarios	No Sanitarios	
	%	%	%	%	%	%	
Hombres	0,03%	0,05%	0,20%	-0,01%	0,07%	0,06%	
Mujeres	0,05%	0,05%	0,47%	0,03%	0,04%	0,04%	

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

1.- Número de hombres y de mujeres que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública.

2.- Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad autónoma de la Rioja ha celebrado contratos laborales.

De acuerdo con dichos indicadores, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

Número de hombres y de mujeres que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública en 2013

	Participantes cursos Formación 2013		Variación respecto 2012
	Número	Porcentaje	Porcentaje
Hombres	2.310	41,39 %	2,45%
Mujeres	3.271	58,61 %	-2,45%
Total	5.581	-	-

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda



Número de hombres y de mujeres que son nombrados funcionarios públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja en 2013

	Nombramientos funcionarios AG 2013		Variación respecto 2012
	Número	Porcentaje	Porcentaje
Hombres	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Total	0		

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

En el año 2013 no se ha convocado oposiciones

Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad autónoma de la Rioja ha celebrado contratos laborales en 2013

	Contratos laborales 2013		Variación respecto 2012
	Número	Porcentaje	Porcentaje
Hombres	0	0	0
Mujeres	0	0	0
Total	0		

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

En el año 2013 no se han celebrados contratos laborales

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Administración Pública y Hacienda, en lo relativo a su programa de gasto 1212, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2015, es la continuación de los anteriores informe de esta naturaleza que redactado por la extinta Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, que sentó las bases de los futuros informes.

Los indicadores propuestos en este informe, así como la base estadística de que se dispone constituyen también un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

De los indicadores analizados, conviene destacar la importancia del número de mujeres que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja.



Siguiendo un orden creciente resultarían los siguientes porcentajes: en las Consejerías y Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma el 38,85% son hombres y el 61,15% son mujeres; en la docencia no universitaria el porcentaje de mujeres asciende con respecto a 2012 que era de 67,38% y en 2013 ha sido de 67,54 %; y en las Instituciones Sanitarias se ha visto incrementado unos puntos, sitiándose en el 78,41% en 2013, frente al 77,75% de 2012. Debe destacarse, asimismo, en este informe, al personal procedente de la Administración de Justicia que fue objeto de transferencia en el año 2011, donde el 77,41% son mujeres, lo que supone un número de 257.

De ello resulta un porcentaje medio de mujeres que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja de un Porcentaje 69,85 % sensiblemente inferior al 71,65% de 2012.

El porcentaje de mujeres que realizan cursos de formación también es sensiblemente superior al de los hombres. De un total de 5581 participantes, el 58,61 % son mujeres, porcentaje algo inferior al de 2012 donde fue de 61,06%. El número de cursos ofertados se mantienen en sintonía con otros ofertados en 2011 y 2012 no habiendo variaciones de destacar en tal sentido.

Esta similitud en los ratios entre hombres y mujeres, a pesar que en este último caso sea algo superior a dicho ratio, responde a la posibilidad de hacer carrera funcional que la Administración del Gobierno de La Rioja pone a disposición de sus empleados y que es aprovechada en igual medida por hombres y mujeres, ante una menor oferta privada dado el contexto económico desfavorable en el que nos encontramos.

De los datos se deduce la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público. Además, la tendencia en nuestra Administración de que el número de mujeres que prestan sus servicios en ella es superior al de los hombres, sirve para mitigar los efectos de la tendencia global del mercado de trabajo, tanto a nivel regional como nacional, en que el porcentaje de hombres empleados es sensiblemente superior al de las mujeres empleadas, en especial en lo referente a puestos con una especial cualificación.

B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA LA CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Las distintas actividades desarrolladas por la Dirección General de Función Pública ponen de manifiesto el deseo de obtener una sociedad más igualitaria. Dada la importancia de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja en la sociedad riojana, debido al número de personas que prestan sus servicios en ella, debe ser un importante punto de partida que sirva para valorar los efectos de la política de personal promovida por esta Consejería en la sociedad riojana.



Por un lado, el acceso a la función pública debe realizarse conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, según disponen los artículos 103.3, 23 y 14 de la Constitución. De hecho, el Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 23 de la Constitución es una concreción del principio de igualdad que debe ponerse en conexión con el acceso a la función pública. Desde la Consejería de Administración Pública y Hacienda, se promueven los distintos procesos selectivos para acceder a la función pública en el marco de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

En la medida en que dichos procesos selectivos se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, se está promoviendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, se han adoptado diversas medidas que, además de favorecer la igualdad de los participantes en los procesos selectivos, con independencia de su sexo, favorecen también la transparencia y la percepción de igualdad del ciudadano y de la ciudadana, respecto del trato recibido por los poderes públicos.

A su vez, otra de las prioridades de esta Consejería es la formación del personal al servicio de la Administración Pública. La formación del capital humano es uno de los factores fundamentales para lograr la competitividad de la organización. En este sentido, son varios los cursos de formación promovidos por esta Consejería, a través de la Escuela Riojana de la Administración Pública, y que resultan un beneficio para el funcionamiento de la organización y, por ende, para la sociedad riojana. La planificación de los distintos programas formativos y la selección de sus participantes se realizan favoreciendo, en todo caso, la igualdad entre los sexos. Además, mediante la formación, se favorece el desarrollo personal y profesional de todo el personal (hombres y mujeres), por lo que debe considerarse que las medidas formativas impulsadas desde esta Consejería tienen un impacto de género positivo para la sociedad riojana.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

El objetivo que persigue este programa de gasto es mejorar la organización del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, considerando que el factor humano es un elemento primordial para el buen funcionamiento de la organización. Si bien, este objetivo global se plasma en una serie de subobjetivos como son:

- Garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública.
- Promover la formación del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Promover el desarrollo profesional del personal al servicio de la CAR.
- Promover medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral del personal al servicio de la CAR.
- Negociar las condiciones de trabajo del personal al servicio de la CAR con



sus organizaciones representativas.

- Promover la protección de la seguridad y salud en el empleo del personal al servicio de la CAR.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Dado que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia desde la perspectiva del impacto de género, se han destacado aquellos aspectos fundamentales del programa de gasto que pueden tener mayor incidencia en lo relativo a la igualdad entre hombres y mujeres.

Por ello, se han establecido una serie de indicadores que pueden servir para la correcta evaluación de la incidencia del gasto efectuado con cargo a este programa desde la perspectiva del impacto de género.

En todo caso, cabe hacer una valoración positiva de la incidencia del programa de gasto en el impacto de género, debido a que los ejes del gasto de las anualidades anteriores se mantienen y cabe hacer una valoración positiva del impacto de género de la situación actual, una vez ejecutado el programa de gasto, según se indica en el siguiente punto.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

A la vista de lo propuesto en el primer informe de impacto de género desarrollado por esta Consejería donde se proponía un seguimiento de los distintos indicadores propuestos, en el presente informe se hace una comparativa y breve explicación en relación con la variación 2012/2013 de los distintos indicadores, pero de la que se arroja la conclusión que es identificar de forma positiva la de la incidencia de la actuación desarrollada por esta Consejería que ha reducido en un mayor número de participante en los cursos de formación, en especial, en lo referente a las mujeres.

Todo ello a pesar de haber descendido el número de participantes en las pruebas selectivas y la reducción en el número aprobado, debido en gran medida al menor número de procesos convocados este año y a la reducción del número de plazas ofertadas en cada uno de ellos.

Los datos estadísticos que sirven de punto de partida nos permiten decir que la política de personal desarrollada por la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja contribuye a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres.

Ello es así dado que, por un lado, el porcentaje de mujeres que prestan sus servicios a la Comunidad Autónoma es considerablemente superior al porcentaje de



hombres. De esta manera queda patente que se está aplicando con rigurosidad el principio de igualdad en el acceso a la función pública, sin que existan discriminaciones por razón de sexo. Por ello, actualmente los mecanismos de acceso a la función pública en La Rioja contribuyen a disminuir el porcentaje de paro femenino en nuestra Comunidad Autónoma.

A su vez, se están estableciendo diversas medidas para favorecer la carrera profesional de los empleados públicos, lo que sirve para promover el desarrollo personal y profesional del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Otras experiencias e iniciativas impulsadas por esta Consejería, como el teletrabajo, las licencias por asuntos familiares, etc., van en el sentido de favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral, uno de los pilares esenciales sobre los que se ha asentado la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

A su vez, la formación del personal incrementa el valor de la organización, dado que se obtiene un personal más cualificado. De nuevo, las medidas que fomentan la formación de nuestro personal favorecen el desarrollo personal y profesional de hombres y mujeres, sin distinción por razón de sexo.

Por todo ello, cabe hacer una valoración positiva de la gestión del programa de gasto desde la perspectiva del impacto de género, aunque en los años venideros se podrá establecer la comparación según los indicadores que en este informe se proponen.

4.- PROSUPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto, debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto llevadas a cabo, dado el éxito de la política que se ha venido desarrollando hasta ahora en todo lo relativo al impacto de género, como se deduce de los datos que constan en el informe. Todo ello, sin perjuicio de la constante búsqueda de oportunidades de mejora que permitan llevar a cabo nuestros objetivos de manera más eficaz y eficiente.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para los años futuros, y en la medida que existan variaciones sustanciales en los sistemas de acceso, formación y provisión de los puestos de trabajo, los indicadores propuestos se pueden seguir manteniendo, sin perjuicio de la propuesta de inclusión de alguno nuevo o de la modificación de los mismos en función de la información que se vaya obteniendo en una comparativa fijada en el medio plazo.



SECCIÓN 12: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA
Servicio 10: D.G DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y
LACOMUNICACIÓN

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5411. Administración, Gestión Tributaria y Financiera	23.261.630 €

INTRODUCCIÓN

El día 20 de julio de 2012, el Parlamento de la Rioja aprobó la Ley de Racionalización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que ha supuesto la extinción de la Agencia del Conocimiento y la Tecnología, entidad pública empresarial que ha desempeñado desde su creación las funciones relativas a los servicios informáticos, telecomunicaciones y sociedad del conocimiento circunscrito al ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Como consecuencia de lo anterior, se hace obligatorio crear un órgano dentro de la Consejería de Administración Pública y Hacienda, titular de las competencias en materia de servicios informáticos y telecomunicaciones, que no sólo asuma las funciones desempeñadas hasta ahora por la Agencia en esta materia, sino las de todo el Sector Público, de forma que se logren los evidentes beneficios que se derivan de la centralización de la competencia en aras a la contención del gasto y a la consecución de los objetivos de déficit.

Este nuevo órgano es la Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, estructurado en tres áreas funcionales:

- Desarrollo de Software e Integraciones
- Plataforma Tecnológica y Soporte al Usuario
- Infraestructuras Territoriales.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

La Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación tiene un único programa de gasto que persigue el cumplimiento de las siguientes funciones que le corresponden específicamente tal y como recoge el Decreto 46/2012 de 27 de julio de 2012

a)El soporte tecnológico, informático y de telecomunicaciones del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja y la planificación y diseño de estrategias corporativas y acciones destinadas a garantizarlo y, en su caso, mejorarlo.



- b) La definición, desarrollo, planificación, control, mantenimiento y ejecución de la política de adquisición de infraestructuras informáticas, sistemas de información y telecomunicaciones.
- c) El desarrollo, implantación y mantenimiento de sistemas de información de soporte a la gestión en todo el Sector Público de la Comunidad Autónoma; la coordinación y supervisión de las actuaciones y de los programas relativos al uso e integración de las tecnologías y sistemas de información.
- d) El desarrollo, implantación y mantenimiento de los portales informáticos, tanto a nivel Intranet como extranet, a nivel técnico.
- e) En coordinación con la Secretaría General Técnica, la informatización, normalización y simplificación de los procedimientos administrativos, así como la colaboración en la administración y mantenimiento de los sistemas de información y canales de comunicación para la atención al ciudadano.
- f) La dirección, diseño, desarrollo, implantación, mantenimiento y gestión de los programas y políticas de seguridad en materia de sistemas de información para todos los ámbitos del Sector Público.
- g) Las funciones de diseño, planificación y dirección de los proyectos de los sistemas de información, así como las de gestión y ejecución de las pruebas de sistemas de información.
- h) Las funciones de gestión del mantenimiento de los sistemas de información en producción, así como la administración y mantenimiento de los sistemas que soportan la producción de contenidos y las bases de datos corporativas.
- i) Las competencias en materia de infraestructuras territoriales, extensión de banda ancha y televisión digital terrestre.
- j) La actualización y aplicación de los procedimientos, procesos y metodologías que aseguren la calidad, tanto de los productos como de los servicios que se presten en materia de su competencia.
- k) La adquisición, definición, desarrollo y evolución de programas y aplicaciones informáticas, específicamente de los que sean transversales e integradores para el resto de sistemas y aplicaciones existentes en la Dirección General.
- l) El impulso de la sociedad del conocimiento, en coordinación con los distintos órganos del gobierno.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.-ESTADÍSTICAS

Según los datos extraídos de los últimos estudios del INE sobre el índice de penetración de Internet, este continúa su tendencia creciente, llegando al 65,6 % de la población riojana. La brecha digital continúa siendo evidente teniendo en cuenta las variables de sexo y edad. Las distancias entre hombres y mujeres se mantienen, atendiendo a los diferentes grupos de edad se mantiene el acercamiento que se detectaba en la anterior ola, aunque la distancia entre los más jóvenes y los grupos de mayor edad continúa siendo considerable.

2.-VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

Un año más, el Gobierno de La Rioja ha realizado a través de la DGTIC actuaciones que han servido para impulsar y consolidar el uso de las TIC en toda La Rioja y que a partir de ahora asume la nueva Dirección General de las Tecnologías de la Comunicación y la Información.

3.-VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Los nuevos cambios organizativos llevados a cabo a lo largo del 2012, conllevan un cambio en las líneas de actuación de la Dirección General, si bien estos cambios suponen el fin de algunos de los programas que se venían llevando a cabo con el fin de divulgar el uso de las TIC y disminuir la brecha digital en la comunidad, se prevé la creación de otros nuevos adaptados a las actuales necesidades de La Rioja.

La Administración electrónica y Ayuntamientos 2.0, tendrán un peso importante en las labores de la nueva Dirección General.

La explosión de Internet ha facilitado la comunicación entre el Ciudadano y las Administraciones, lo que ha obligado a modernizar la administración teniendo como objetivo la mejora, simplificación de procesos y la eficiencia de los mismos.

La Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación mantendrá el objetivo de prestar unos servicios públicos más eficaces y de mejor calidad, reducir los plazos de espera de los usuarios y mejorar la transparencia de su gestión, para lo que se ha trabajado y continuará haciéndose en el diseño, desarrollo, adaptación y puesta en producción de los sistemas que puedan dar



soporte a las necesidades de administración electrónica, con el fin de acercar y facilitar las relaciones entre la administración y los ciudadanos

Tradicionalmente los sistemas de información han venido contemplando como requisitos solventar la gestión interna de la administración, existiendo todavía bastantes aplicaciones orientadas fundamentalmente a este fin.

Para las entidades locales de La Rioja con Ayuntamientos 2.0 se continúa realizando un conjunto de actividades orientadas al soporte de sus sistemas de información y a la evolución de los mismos para dar respuesta a los nuevos retos que Internet y la Administración Electrónica plantean. Los objetivos propuestos para estos organismos son:

- Establecer contenidos que potencien el desarrollo de la Sociedad de la Información en los municipios de La Rioja.

- Dotar a los municipios de herramientas que les puedan ser de aplicación y utilidad; así como de la formación precisa para su empleo efectivo, de concretamente:

 - Tablón de anuncios

 - Perfil del contratante

 - Nuevo Registro General

 - Procedimiento de solicitudes genéricas al Ayuntamiento

 - Otros procedimientos reglados

- Realizar actuaciones y formación específica encaminadas al empleo de las Nuevas Tecnologías por parte de agentes relevantes de los Ayuntamientos (Alcaldes, Concejales, Secretarios, Funcionarios...).

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO:

Para continuar con las políticas de impacto de género que hasta el momento se han tenido, las labores de difusión y formación en el marco de la situación socio económica actual, continuaran siendo necesarias, adaptadas a las nuevas prioridades y líneas de actuación de la Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

**INFORME IMPACTO DE GÉNERO
SECCIÓN 14. PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

SECCIÓN 14: Consejería de Presidencia y Justicia
Servicio 04: Dirección General del Deporte y del Instituto Riojano de la Juventud
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4561 – Promoción y Ayuda a la Juventud	

INTRODUCCIÓN:

La Dirección General del Deporte y del Instituto Riojano de la Juventud busca, a través de este programa cuya gestión está encomendada al Servicio de Acción Juvenil, promover actuaciones en beneficio de la juventud riojana.

Entre las actuaciones que se llevan a cabo se encuentran: Ocio y Tiempo Libre, Albergues, Asociacionismo y participación juvenil, Arte Joven, Juventud en Europa, Información Juvenil, Formación y Subvenciones.

Para el desarrollo de todos sus objetivos y programas, esta Dirección General dispone del siguiente personal, clasificado por hombres y mujeres, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad:

Personal

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Responsables Unidades Operativas	2	66,67%	1	33,33%	3
Personal Técnico	1	50%	1	50%	2
Personal Administrativo y Servicios	3	37,50%	5	62,50%	8
PERSONAL TOTAL	6	46,15%	7	53,85%	13

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

A la vista de los datos expuestos se puede observar que el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de hombres.



DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa de gasto 4561, “Promoción y Ayuda a la Juventud”, es elaborado y ejecutado por la Dirección General del Deporte y del Instituto Riojano de la Juventud, a través del Servicio de Acción Juvenil. Su objetivo es el de establecer el marco de actuación de las políticas para la juventud de las administraciones públicas riojanas, así como promover la igualdad de oportunidades, y la participación libre de los jóvenes y los jóvenes riojanos en el desarrollo político, social, económico y cultural de La Rioja.

Dentro de dicho programa se disponen de dos proyectos de gasto: el 60001, que recoge todo lo referente a gastos de personal, corrientes en bienes y servicios e inversiones así como el apoyo a la actuación de otras entidades con funciones en materia de juventud tales como los Consejos de Juventud y por otro lado está el proyecto 91404 que tiene un carácter vinculante: a través de este proyecto se financia toda la actividad encaminada al fomento y promoción de todas aquellas actividades relacionadas con el asociacionismo y programas desarrollados por los Ayuntamientos riojanos en materia de juventud.

Por lo que se refiere al programa 4561, cabe significar que el mismo pretende dar cumplimiento como principales funciones y objetivos a los consistentes en favorecer la información juvenil, la orientación a la juventud, la promoción de la participación juvenil mediante el fomento del asociacionismo juvenil, el asesoramiento técnico a la juventud y a las asociaciones sobre subvenciones, el fomento de actividades juveniles y la ejecución de políticas transversales, entre otros.

Ello no obsta para que, a su vez, intente alcanzar la consecución de aquellos otros objetivos que, aun no estando directamente vinculados dichos objetivos básicos, sí son prioritarios para el desarrollo y la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, como es la adopción de todas aquellas medidas que desde la perspectiva de género contribuyan a reducir las desigualdades que en el ámbito social, político y económico puedan producirse entre hombres y mujeres.

Precisamente desde esta perspectiva de género es desde la que hay que enfocar este programa de gasto 4561, buscando aquellos indicadores económicos o no económicos que puedan darnos una información adecuada a los objetivos que pretenden alcanzarse desde la perspectiva de género, aspectos éstos que serán comentados con mayor profundidad en los apartados siguientes.

En este marco de actuaciones podemos destacar:

Creación y apoyo al funcionamiento de las Oficinas Locales de Juventud

Ejecución de los convenios suscritos con las Corporaciones Locales.

Impulso y seguimiento de la información juvenil a través de las Oficinas Locales de Juventud.



Impulso y consolidación de la Red de Información Juvenil

Consolidación de nuestra presencia en las redes sociales.

Nuevo diseño y estructura de la página web: www.irj.es de la Dirección General de Deportes y del Instituto Riojano de la Juventud.

Conexión con otras redes de información juvenil tales como Eurodesk.

Gestión de las infraestructuras puestas al servicio de la política de juventud

Estudio de interconexión de equipamientos de la política juvenil.

Impulso de la red de albergues: potenciación de su uso tras la mejora de su gestión en parámetros de eficiencia y ahorro de costes.

Puesta en marcha del registro de entidades de participación tras revisión del actual registro de asociaciones juveniles y entidades prestadoras de servicios a la juventud.

Organización y fomento de las expresiones colectivas y del ocio y tiempo libre

Promoción y desarrollo de programas y actuaciones de carácter cultural.

Programación de campamentos, campos de trabajo y otras actividades en materia de ocio y tiempo libre.

Mejora, supervisión y control de las escuelas de tiempo libre.

Gestión de la expedición de los títulos de monitores. Coordinación con acreditaciones de cualificaciones profesionales. Nueva normativa.

Potenciación de la utilización del nuevo carné joven europeo: unico para el tramo de edad comprendido entre los 12 a 30 años

Promoción de la utilización de acreditaciones específicas para la juventud: carné de alberguista, ISIC, IYTC..

Promoción y desarrollo de programas dirigidos al emprendimiento juvenil.

Desarrollo de programas de innovación e impulso de creatividad a los jóvenes.

Campaña de divulgación de las actividades organizadas por la Dirección General.

Programa de voluntariado.

Programa de intercambios juveniles e iniciativas europeas.

Concesión de ayudas y subvenciones.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Como se ha comentado en el apartado relativo a la descripción del programa de gasto, el mismo tiene unos objetivos claros de coordinación de las políticas y recursos dirigidos a la juventud riojana. Y a los efectos previstos en este apartado, se ha de precisar qué indicadores son los más convenientes en el ámbito de nuestras funciones y competencias, para poder elaborar una metodología adecuada que permita, desde la perspectiva de género, conocer la incidencia que nuestras políticas de gasto pueden tener en la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, con el fin de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

Desde esta perspectiva, convendría definir aquellos parámetros o indicadores que pueden resultar no sólo eficaces, sino también eficientes para el objetivo que se pretende alcanzar, que como todos sabemos consiste en averiguar qué desigualdades se manifiestan en nuestra sociedad actual entre hombre y mujeres, y qué medidas pueden adoptarse para alcanzar mayores niveles de equidad.

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

En este panorama de actuaciones, podemos, inicialmente, fijar como posibles indicadores de carácter general a evaluar los siguientes:

- a) Número de jóvenes usuarios de la Sala de Biblioteca del IRJ y del uso de Internet.
- b) Número de consultas recibidas a través de la Red de Información Juvenil.

En base a estos indicadores, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

Usuarios de la Sala de Biblioteca y del servicio de Internet

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Usuarios Biblioteca	299	35%	556	65%	855
Usuarios Internet	976	62%	598	38%	1.574

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

De acuerdo con los datos expuestos podemos constatar que el número de hombres es superior respecto al de mujeres a la hora de acceder a los servicios de Internet, siendo de destacar que casi duplican a las mujeres en su uso mientras que el resultado es el totalmente inverso en el uso del servicio de biblioteca, donde el número de mujeres es el que casi duplica al de hombres.



Número de consultas recibidas a través de la Red de Información Juvenil

La Red de Información Juvenil de La Rioja, es un sistema de atención multicanal para los jóvenes riojanos (presencial, telefónico, Internet, videoconferencia y móvil).

En concreto y durante el año 2013 se atendieron un total de 15.326 consultas en las que desglosamos:

Por canal de consulta:

a) El canal presencial es el que más consultas atiende con 10.497 consultas (68,49%) seguido de telefónico con 3.623 consultas (23,64%).

b) A través del buzón de consultas y sugerencias de www.irj.es se han atendido 581 consultas.

c) Por email se han atendido 625 consultas (4%) que son respondidas el mismo día o, a lo sumo, el día siguiente.

Por SMS se han atendido 200 peticiones de inscripción en actividades de ocio y tiempo libre.

Por temas consultados:

El 96,7% de las consultas corresponden a programas y actividades propias de esta Dirección General en materia de juventud:

a) El tiempo libre es el tema más consultado, con 6.283 consultas, que representa el 63% de la demanda.

b) Subvenciones y ayudas figura en segundo lugar con 1267 consultas (10,1%), siguiéndole posteriormente alberguismo 1.196 (7,8%) y por cursos de idiomas 1.078 (7%) Las áreas transversales han recibido un total de 499 consultas.

Por edades y sexos el mayor número de consultas es a partir de los 35 años, un 69% de las consultas (10.581), aunque los jóvenes entre 20-24 años supone el 11,24% de las consultas (1.724), siendo el 74% de las personas que se atienden, mujeres. En conclusión de las 15.326 consultas, 4.725 han sido directamente formuladas por jóvenes.

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores del año 2013, de carácter específico, podemos señalar los siguientes:

Número de hombres y de mujeres que han presentado obras en la muestra de Arte Joven, así como los seleccionados



En el año 2013, la Consejería de Presidencia y justicia” convocó la XXIX Edición de la Muestra de Arte Joven en La Rioja, dirigida a jóvenes de 19 a 35 años, nacidos o residentes en La Rioja. Con las obras presentadas y seleccionadas, por el jurado calificador, se lleva a cabo una exposición en la Escuela de Artes Aplicadas de Logroño; una vez finalizada ésta se ofrece a ciertas localidades riojanas, así como a otras Comunidades Autónomas.

En el año 2013, se seleccionaron 28 autores, en donde los dos sexos estuvieron representados con igual porcentaje, el 50%, 14 hombres y 14 mujeres

Número de hombres y de mujeres poseedores del carné joven

El Carné Joven Europeo es uno de los programas del Instituto Riojano de la Juventud. Desde su lanzamiento en 1987, el Carné Joven ha conseguido una notable implantación en el mundo juvenil, ya que ofrece numerosas ventajas a los jóvenes (de 14 a 26 años) en todo el territorio europeo, ventajas que se ampliaron en el año 2005 hasta los 30 años, con el programa del Carné Joven +26. En el año 2011 se lanzó un nuevo carné joven europeo en La Rioja, único para todo el tramo de edad comprendido entre los 14 a 30 años que sustituye a los dos anteriores (mas y menos 26 años) comprendiendo además una vigencia de 3 años frente a los 2 años del carné anterior. Y en el 2012 se amplió el tramo de edad en cuanto al límite inferior a los 12 años.

Actualmente, existen 9.542 carnes vigentes en La Rioja, teniendo en cuenta que un 56,36% de sus poseedores son mujeres y el resto, hombres.

Número de hombres y de mujeres que participan de las actividades de ocio y tiempo libre organizadas por esta Dirección General

Cada año esta Dirección General convoca el Programa Rioja Joven que se enmarca en la necesidad de dar una alternativa de ocio, a aquellos jóvenes que quieren disfrutar del tiempo libre, de una forma no habitual y que rompa con sus ocupaciones cotidianas con un marcado carácter colectivo y social, en un espacio que bien puede ser, una zona de acampada o un albergue Juvenil. Desde hace tres años, en la línea del impulso y potenciación de la creatividad y emprendimiento juvenil se han introducido campamentos temáticos: de arte y aventura, deportivos, de emprendimiento, específicos de inglés. También se aboga por un voluntariado joven a través de la realización de campos de trabajo de muy variada temática tanto en la Rioja, resto de España como en el extranjero.

En el 2013, participaron un total de 520 jóvenes en campamentos repartiéndose por sexos en 327 chicas (el 62,88%) y 193 chicos (37,12%). En campos de trabajo participaron 260 jóvenes siendo aquí también mayor el porcentaje de mujeres, el 62,30 % (162 chicas) que el de hombres 37,7 % (98 chicos).

Número de hombres y de mujeres beneficiarios de los préstamos para el carné de conducir



Mediante estas ayudas se pretende que los jóvenes riojanos tengan más facilidades para acceder al mercado laboral, asumiendo este Organismo el coste de los intereses. El año anterior se formalizaron un total de 212 préstamos a jóvenes. De ellos, aproximadamente, el 38% corresponde a hombres y el 62% a mujeres.

Número de hombres y mujeres que participan en el Programa Juventud en Acción-Erasmus +

Se trata de un programa europeo para jóvenes y profesionales que trabajan con los jóvenes que promueve sobre todo la formación a través de la educación no formal y la movilidad y que incluye voluntariado joven o intercambios juveniles y proyectos formativos. Aquí la participación de mujeres también es un poco superior a la de hombres, 31 chicas frente a 28 chicos en el año 2013.

Número de hombres y mujeres que han participado en la Formación on line

Mediante el canal de formación on line de la red se ofrece a los jóvenes cursos de muy variada temática: con las siguientes temáticas: gestión asociativa juvenil, ofimática así como diseño gráfico (photoshop) y diseño web, búsqueda activa de empleo. De los 187 jóvenes matriculados, 114 son mujeres (61%) y 73 son hombres (39%).

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

La perspectiva de género sigue constituyendo una novedad tanto en los programas de gasto de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como en el Presupuesto del propio programa de gasto, constituyendo este informe una aproximación al análisis de la perspectiva de género del dicho programa que integra el Presupuesto de este Organismo.

Los indicadores propuestos en este informe así como la base estadística de que se dispone constituyen también un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestro programa de gasto puede tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

Es indudable que dichos indicadores y la base estadística de que ahora disponemos no nos permite aportar muchas conclusiones al presente Informe. En estos momentos únicamente podemos ofrecer datos muy generales que se integran en el presente Informe y que muestran desde una perspectiva de género que hay un mayor número de jóvenes usuarias de nuestros servicios que de jóvenes usuarios.

Conforme al Subdirección General de Estadística de la Rioja los datos de la población joven en la Rioja en el año 2013 fueron los siguientes:

Tramo edad	Total población	Hombres	Mujeres
15-30	53.676	27.079	26.597
15-19	14368	7.261	7.107



20-24	16.034	8.082	7.952
25-30	23.274	11.736	11.538

FUENTE: Instituto de Estadística de La Rioja

Como se aprecia hay una clara proporcionalidad entre ambos géneros.

En el marco de las distintas líneas de subvención, ayudas y premios que se nutren de este programa no existen verdaderamente criterios de valoración que inciden de forma directa o indirecta en la consecución del objetivo de igualdad de género.

En este contexto, desde este órgano se han promovido y gestionado diferentes iniciativas pero que sin embargo no se han dirigido en concreto a hombres o mujeres, otra cosa diferente son las consecuencias que se puedan obtener una vez aplicadas las mismas. Entre estas iniciativas podemos destacar:

1.- Una línea de subvenciones individuales cuyos destinatarios son jóvenes, tanto hombres como mujeres, que no establecen una valoración diferente en función del género. Sin embargo teniendo en cuenta el número total de jóvenes solicitantes en el año 2014, se puede observar que la cifra de mujeres es superior al número de hombres, suponen un 66% de las peticiones. Esto puede llevar a la conclusión de que son las mujeres más tendentes a realizar cursos de idiomas en el extranjero, así como también son las que más llevan a cabo cursos de monitor de ocio y tiempo libre. Algunas de las subvenciones también se han dirigido a cursos en materia de voluntariado en los que las mujeres parecen estar ligeramente más concienciadas con todo este tipo de cuestiones, como lo muestra el hecho de que ha habido un mayor número de mujeres como voluntarias en los campos de trabajo organizados por esta Dirección General o en los programas de voluntariado del Erasmus +.

2.- El IRJ también firmó convenios con dos entidades financieras y autoescuelas riojanas con el fin de que los jóvenes en general pudieran acceder al carnet de conducir facilitando su pago, mediante préstamos en el que este Organismo asume los intereses. Actualmente la Dirección General mantiene convenio con una de dichas entidades y, como ocurre con las subvenciones, en este sentido no se ha adaptado ninguna medida especialmente relacionada con el impacto de género puesto que de otra manera cabría que fuera considerado como discriminatorio. A lo largo del 2013 se concedieron un total de 212 préstamos en donde el número de mujeres beneficiarias supera ampliamente al de los hombres. El importe total de los intereses asumidos fue de 26.968,96 euros, dado que hay que sumar el importe de los intereses generados en dicho año, 9.884,85 euros con los que deviene de los préstamos formalizados en años anteriores. El importe total de los préstamos formalizados supera los 3,5 millones de euros.

3.- Anualmente esta Dirección General también dirige a los jóvenes una campaña de actividades de ocio y tiempo libre. Estas actividades se dirigen por igual a hombres y mujeres aunque entre las mismas se puede comprobar que los chicos se decantan más por actividades de aventura, escalada o deportes más arriesgados mientras que



las chicas se decantan más por las actividades en la playa o culturales. Por otra parte estas actividades están destinadas, en el período vacacional, a favorecer a la familia en cuanto que se les asegura que mientras ellos tienen que continuar trabajando, sus hijos están ocupados y vigilados por la Administración en el que se refleja el papel de la mujer como madre. A las mismas se accede tras la solicitud, si las mismas superan el número de plazas previstas, por sorteo con lo cual no cabe ninguna introducción de diferencias por género, dando igualdad de oportunidades a ambos géneros.

4.- La convocatoria anual de la muestra de arte joven en La rioja en sus distintas modalidades es una iniciativa dirigida a jóvenes riojanos/as, aunque este año 2014 también se ha ampliado a nivel nacional, pero que tampoco presenta una medida concreta en función del género. Y como se ha mencionado ya en este informe ambos géneros participaron en igual número en el año 2013.

Junto a todo esto también podemos hacer referencia a la posibilidad que se ofrece a jóvenes y colectivos de utilizar los albergues juveniles dependientes de este Instituto, pero sin embargo actualmente no se dispone de los indicadores apropiados que nos permitan determinar el número de hombres o mujeres que utilizan dichas instalaciones, así como tampoco en campañas como la del Bus Joven, que en el año 2013 realizó su sexta campaña y que permite a los jóvenes disfrutar de las fiestas en determinadas localidades riojanas sin tener que utilizar el coche.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Como ya se ha indicado el programa de gasto 4561: Promoción y Ayuda a la Juventud, tiene entre sus fines y objetivos generales los reflejados en la Ley 7/2005, de 30 de junio de Juventud, que buscan establecer el marco de actuación de las políticas de juventud, promover la igualdad de oportunidades y participación libre de las jóvenes y jóvenes riojanos en el desarrollo político, social, económico y cultural de La Rioja.

En la actualidad los cambios producidos en especial a partir del año 2011 en el escenario macroeconómico de nuestra región, ha determinado que entre las actuaciones que dicha Ley prevé a llevar a cabo por el Gobierno de la Rioja en materia de juventud y las que en concreto por el Decreto 27/2013, de 13 de julio, de estructura orgánica de la Consejería de Presidencia y Justicia, y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, los objetivos que se han fijado en nuestro programa de gasto sean los siguientes:

Desarrollo normativo de la Ley 7/2005, de 25 de junio, de Juventud de La Rioja
Apoyo al funcionamiento de las Oficinas Locales de Juventud
Impulso y consolidación de la Red de Información Juvenil
Gestión de las infraestructuras puestas al servicio de la política de juventud
Organización y fomento de las expresiones colectivas y del ocio y tiempo libre.



Favorecer la participación de los jóvenes en la vida social, política y económica, de manera que se asegure su autonomía y desarrollo personal y profesional
Mejorar la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos.

Y en concreto cabe destacar como medidas:

Programación de campamentos, campos de trabajo y otras actividades en materia de ocio y tiempo libre.
Promoción y desarrollo de programas y actuaciones de carácter cultural.
Mejora, supervisión y control de las escuelas de tiempo libre.
Gestión de la expedición de los títulos de monitores. Coordinación con acreditaciones de cualificaciones profesionales. Nueva normativa
Potenciación utilización del Carné Joven Europeo: 12 a 30 años
Promoción y desarrollo de programas dirigidos al emprendimiento juvenil
Desarrollo de programas de innovación e impulso de creatividad a los jóvenes

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Es evidente que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género. La cuestión que se plantea es si todos los programas de gasto deben de mostrar dicha incidencia, o bien debemos descartar aquellos programas de gasto cuya repercusión sobre ese ámbito de actuación no es significativa.

Partiendo de esta decisión se entiende que los programas de gasto de esta Entidad disponen de unos indicadores que permiten introducir el estudio de la perspectiva de género en nuestros programas de gasto. Aunque evidentemente dicha predisposición exige la elaboración de una metodología que facilite la obtención de aquellos indicadores de género que permitan valorar la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre los objetivos de las políticas de género, metodología que aun no se ha concretado.

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración tanto de las distintas áreas que integran la organización del Instituto Riojano de la Juventud como de los datos que puedan o deban aportar otros organismos de esta Administración Autónoma, como es el caso concreto y evidente del Instituto Riojano de Estadística, que deberá de aportar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores de género sobre los que inciden directamente las políticas de gasto del Instituto y que se han puesto de manifiesto en el apartado A de este informe.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO



En los momentos actuales no existen ni los medios ni los indicadores adecuados para poder hacer una valoración concreta y exacta de la incidencia que nuestro programa de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género, aunque se puede observar un ligero avance.

Sí se puede observar que con carácter general el programa de gasto y en concreto las actividades desarrolladas por el mismo no presenta una especial incidencia en un género u otro sino que puede reflejar las preferencias entre hombres y mujeres a la hora de elegir una actividad u otra tal como se refleja en el apartado B2 del presente informe.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO

DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo esta Dirección General en materia de Juventud, debe indicarse que en el presente informe no se establece, de entrada, ningún tipo de mejora en las políticas de gasto llevadas hasta el momento desde esta visión del impacto de género.

Esto no quiere decir que, como consecuencia de la propia dinámica subvencionadora que desarrolla esta Dirección, se estime oportuno, una vez analizados todos los pormenores que en la misma intervienen, adoptar aquellas medidas que, desde un punto de vista de la perspectiva de género, puedan tener cierta incidencia en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, sí que está claro que existen una serie de actividades de ocio y tiempo libre que demandan más los hombres que las mujeres, y viceversa, por lo que se pretende, desde este órgano, realizar, de cara a ejercicios futuros, y siempre que se cuenten con los medios suficientes y adecuados para tal objetivo, un análisis más exhaustivo de cada una de esas actividades, con el objetivo de determinar cuántas se ofertan o cuánto dinero se destina a las mismas.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

En el apartado de mejoras al contenido del Informe de Impacto de Género, se estima oportuno establecer, en un próximo futuro, aquellos mecanismos administrativos que permitan la medición de todos aquellos indicadores que, desde una perspectiva de género, se han reflejado en los apartados anteriores.



Para ello, se recomienda una mayor colaboración, tanto de las distintas áreas que integran la organización de esta Dirección General, como del conjunto de organismos de esta Administración Autonómica.

Resultarán imprescindibles los datos que puedan o deban aportar otros entes, como es el caso concreto y evidente la Subdirección General de Estadística de La Rioja, que tendrá que facilitar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores relacionados con la perspectiva de género.

Dichos datos están visibles desde el año 2011 en la página web: www.irj.es donde, bajo el nombre de observatorio de la juventud, el cual es asistido por la citada Subdirección, se encuentran, especificando y diferenciando por género en todos ellos, indicadores tales como:

Población joven: Total, por municipio, españoles en municipios de La Rioja y su evolución.

Contratos a jóvenes: Totales, por estudios, por duración, por ocupación, por zona geográfica.

Demanda de empleo: total, por ocupación, por estudios.

Educación: alumnos matriculados, por centros, por régimen de enseñanza, repetidores.

Nacimientos de padres jóvenes, Matrimonios de jóvenes y Defunciones (destacar en este último indicador como más relevante las causas de las mismas)

Inmigrantes jóvenes en la Rioja: total, por continente, por país.

Con estos datos se debería proceder a un estudio y análisis que permita una posterior evaluación de objetivos y actuaciones en materia de género.



SECCIÓN 14: Consejería de Presidencia y Justicia
Servicio 04: Secretaría General Técnica
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1312. Cooperación y Desarrollo Exterior	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

La Política de Cooperación de La Rioja, como acción institucional amparada por instrumentos jurídicos, comienza con la aprobación de la Ley 1/1996, de 6 de junio, reguladora de los criterios básicos para la distribución de partidas previstas en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, destinadas a la Cooperación para el Desarrollo y la concesión de ayudas y subvenciones.

Posteriormente la Ley 4/2002, de 1 de julio, de Cooperación para el Desarrollo nace como sucesora y supone un paso más en el proceso de ordenación de las acciones exteriores riojanas.

El Gobierno de La Rioja ha trabajado de forma decidida en el marco de los anteriores Planes Directores de la Cooperación para el Desarrollo de La Rioja para lograr que las mujeres se situaran en condiciones reales de igualdad en todo el mundo.

Con las líneas establecidas en el III Plan Director de Cooperación de La Rioja las mujeres vuelven a ser un eje fundamental en todas y cada una de las actuaciones que se lleven a cabo en este sentido.

La promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, es una de las ocho líneas orientadoras del III Plan Director de la Cooperación Riojana, que se asumen como compromisos en consonancia con la agenda internacional y nacional, y estará presente en la planificación internacional y regional. De este modo La Rioja se alinea con los compromisos de nuestro país en un esfuerzo de coordinación, cuya finalidad última es la contribución al desarrollo humano, la erradicación de la pobreza y el pleno ejercicio de los derechos.

Los distintos informes de avance realizados por organismos internacionales indican que la existencia de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo a día de hoy un impedimento para el logro de un verdadero desarrollo en los países más desfavorecidos.



En este marco de actuaciones las ayudas o subvenciones que concede la Consejería de Presidencia y Justicia se enmarcan en la siguientes líneas de subvenciones:

1. Convenios de colaboración.
2. Convocatorias de subvenciones dirigidas a Organizaciones No Gubernamentales:
 - a) Subvenciones a proyectos de ejecución anual de cooperación al desarrollo.
 - b) Subvenciones a proyectos de sensibilización.



1. SITUACIÓN DE PARTIDA.

A. ESTADÍSTICAS

Desde el año 1995, en el que La Rioja inicia su andadura en materia de Cooperación al Desarrollo, hasta el 2014, se han destinado a este fin más de 39 millones de euros.

Desde el Gobierno de La Rioja no sólo se contempla el eje transversal de igualdad de género en todos los proyectos sino que desde 1995 hasta 2014 se han apoyado 111 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Proyectos de cooperación destinados a mujeres

Año	Total proyectos	Proyectos destinados a mujeres	Porcentaje de proyectos destinados a mujeres
2007	38	6	15,8 %
2008	47	9	19,2 %
2009	48	11	22,9 %
2010	60	14	23,3 %
2011	34	9	24,67 %
2012	13	2	15,04%
2013	24	6	25 %
2014	23	5	21,74 %

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

Cantidad subvencionada a proyectos destinados a mujeres

Año	Total proyectos	Proyectos destinados a mujeres	Porcentaje de proyectos destinados a mujeres
2007	2.334.000 €	539.000 €	23,1 %
2008	2.862.000 €	645.000 €	22,5 %
2009	3.038.000 €	917.000 €	30,2 %
2010	4.574.418 €	1.100.527 €	24,05 %
2011	2.001.375 €	488.519 €	24,40 %
2012	451.012 €	68.247 €	15,13%
2013	732.922 €	150.443 €	21%
2014	761.983 €	206.303 €	27,08%

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

Áreas geográficas de proyectos destinados a mujeres 1995-2014

Áreas	Número de proyectos	Total euros	Porcentaje
Sudamérica	52	3.402.394 €	53%
África-Subsahariana	18	1.445.299 €	23%



Centroamérica	24	1.004.901 €	16%
Europa	10	177.533 €	3%
Norte de África	3	104.006 €	2%
Asia	4	245.032 €	4%
Total	111	6.379.165 €	100%

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

Sectores de proyectos destinados a mujeres 1995-2014

Sector	Número de proyectos	Total euros	Porcentaje euros
Sanidad	28	1.896.600 €	30%
Educación	25	1.993.722 €	31%
Desarrollo Cívico	17	968.623 €	15%
INFR. Productiva	26	1.130.179 €	18%
INFR. Básica	7	350.228 €	5%
Sensibilización	8	39.867 €	1%
Total	111	6.379.165 €	100%

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

Otros resultados concretos:

- Más de 500.000 niños han nacido con mayores garantías sanitarias gracias a la formación de personal especializado en obstetricia.
- 300 mujeres cabeza de familia han podido acceder a viviendas sociales.
- Más de 15.000 mujeres cuentan con herramientas técnicas y formativas para acceder al mercado laboral o poner en marcha su propio negocio.
- Se han llevado a cabo 18 iniciativas orientadas a la prevención y atención de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Más de 75.000 niñas y adolescentes acceden a la educación primaria, secundaria, formación técnica y profesional y educación no formal.

B. COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

Durante los últimos años, los gobiernos y los organismos internacionales han subrayado la importancia de dar prioridad a la problemática de género en la planificación de políticas y estrategias de desarrollo. De esta forma, las últimas Conferencias Mundiales han definido objetivos y mecanismos específicos en las áreas de desarrollo sostenible y cooperación internacional y han establecido metas y tácticas para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de distribución de recursos y acceso a las oportunidades de la vida económica y social. Igualmente, se ha llegado a un consenso acerca del vínculo fundamental existente entre la temática de género y el desarrollo sostenible.



En su función como la organización líder con un mandato global de promover la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres (ONU MUJERES) hace un llamado por un compromiso específico para lograr la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres en el marco de desarrollo post-2015 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como una transversalización robusta de consideraciones de género a través de todos los elementos componentes del marco. Para poder crear un cambio, el nuevo marco tendrá que ser transformador al abordar los impedimentos estructurales para la igualdad de género y el logro de los derechos de las mujeres.

Como un conjunto de metas limitadas en el tiempo, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) han jugado un papel fundamental en movilizar la acción integral internacional en cuanto a los problemas de la pobreza. La desigualdad y la discriminación basadas en género constituyen un impedimento para el logro de los derechos de las mujeres, y fueron reconocidas en la Declaración del Milenio como un factor importante que socava el progreso en muchos contextos. Este reconocimiento conllevó a la inclusión de un objetivo independiente para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ODM3) y la integración de perspectivas de género en otros objetivos mediante algunas metas e indicadores. Como tal, el ODM3 y la transversalización de las consideraciones de género en otros objetivos se constituyeron en una señal importante que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres siguen siendo una clara prioridad global.

Sin embargo, faltando unos pocos años para el 2015, una evaluación del marco de ODM revela un cuadro mixto que señala éxitos en algunas áreas (incluyendo la reducción de la pobreza extrema, el mejoramiento del acceso a la educación y el acceso al agua segura), pero menos avances en otras (por ejemplo, en la reducción del hambre y la mortalidad materna, y en el mejoramiento del acceso al saneamiento).

Las metas e indicadores de los ODM no estaban plenamente alineados con los principios más amplios esbozados en la Declaración del Milenio, en algunos casos conllevando a graves brechas o medidas limitadas— o estadísticamente apropiadas — del desarrollo humano. El ODM3, promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, ofrece un ejemplo claro de esto. Se hizo un seguimiento a los avances en el ODM3 para una sola meta de la paridad de género en la educación, que es un aspecto importante de la igualdad de género, aunque obviamente insuficiente para lograr el objetivo más amplio. Las áreas omitidas incluyeron la superación de la discriminación específicamente vinculada al género, la discriminación salarial basada en género, la participación asimétrica de mujeres en el trabajo de prestación de cuidados no remunerados, la amplia gama de derechos a la salud sexual y reproductiva de mujeres y niñas adolescentes, la escasa propiedad de activos y propiedades por parte de mujeres, y la participación desigual en la toma de decisiones de naturaleza privada y pública en todos los niveles. Si no se atienden



estos temas, existe el riesgo de que se invisibilice las diferencias de poder y recursos basadas en género que frustran la realización de los derechos de las mujeres: permaneciendo sin cambios las causas estructurales de la discriminación y daño relacionadas con cuestiones de género.

Como vemos, a pesar de los esfuerzos realizados y los avances alcanzados en las últimas décadas en la reducción de la brecha de la desigualdad en el mundo, la feminización de la pobreza y la discriminación contra las mujeres siguen siendo cuestiones innegables y universales.

C. OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Desde la Consejería de Presidencia y Justicia, para contribuir a la consecución del Objetivo del Desarrollo, de alcanzar la igualdad entre los géneros, la planificación en materia de cooperación al desarrollo en La Rioja, se sitúa en el marco de la acción internacional impulsado por el CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing y la resolución 1325, adoptando en términos generales la estrategia sectorial de la cooperación Española.

Las líneas de actuación, promoverán el cumplimiento de los derechos de las mujeres e impulsarán la consolidación del enfoque de género en nuestra cooperación, como método para enfrentarse a la inequidad en los aspectos básicos del desarrollo.

Para avanzar en el cumplimiento de los derechos económicos, laborales, sociales y culturales de las mujeres, se propone una doble estrategia, orientada en primer lugar a promover las actuaciones e intervenciones que apoyen y fomenten el papel de las mujeres como agentes de desarrollo y ciudadanas de pleno derecho, y en segundo lugar, se busca difundir y promover el conocimiento de los propios derechos como estrategia de empoderamiento individual y colectivo.

El empoderamiento es una estrategia que propicia que las mujeres incrementen su poder, esto es que accedan al uso y control de los recursos materiales, ganen influencia y participen en el cambio social.

De esta manera se consideran fundamentales las iniciativas relacionadas con los derechos económicos de las mujeres, la educación de las mujeres y de las niñas, los derechos sexuales y reproductivos, etc., así como los esfuerzos de sensibilización, incidencia política y educación para el desarrollo que fortalezcan la capacidad de transformación de las mujeres.

En este sentido, se apoyarán en las intervenciones que propicien el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres con el fin de lograr el acceso a una ciudadanía plena y mejorar la calidad de la eficacia de la ayuda. Por otro lado, se promoverán actuaciones para prevenir, detectar y eliminar la violencia de género en todos los ámbitos, prestando una atención especial a situaciones de extrema dificultad, como la trata, la explotación sexual o la mutilación genital femenina y sus consecuencias,



así como la vulnerabilidad y discriminación de las mujeres en el trabajo, especialmente en la situación de las trabajadoras del hogar, la economía informal y las mujeres en las áreas rurales.

Se apoyarán intervenciones que contribuyan al ejercicio de los derechos de las mujeres, iniciativas que contribuyan al acceso y control de los recursos económicos y laborales desde un enfoque de género.

En este sentido la cooperación riojana trabajará los siguientes objetivos:

- Mejorar y ampliar de forma eficiente y equitativa los servicios públicos y/o comunitarios de agua potable y saneamiento básico.
- El fortalecimiento de las capacidades de las instituciones y de las comunidades locales, para su participación efectiva en los servicios de agua y saneamiento.
- La promoción de modelos incluyentes de agua potable y saneamiento que incorporen los enfoques horizontales.

2. VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO.

Los aspectos relativos al enfoque de género están integrados en todas las fases del ciclo del proyecto: formulación, programación, ejecución y evaluación de todos los proyectos. No todos son proyectos para mujeres pero en todos los proyectos las mujeres están presentes.

Este eje responde a un enfoque relativamente nuevo que tuvo su mayor impulso tras la Declaración de Pekín, en la Conferencia Mundial sobre la Mujer en septiembre de 1995, que consagró el compromiso de la Comunidad Internacional a favor de la promoción de las mujeres y la responsabilidad de todos los gobiernos de reflejar la perspectiva de género en todas las políticas y en todos los programas.

3. VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO.

En relación a todo lo explicado anteriormente, y teniendo en cuenta que la Cooperación para el Desarrollo de La Rioja exige para la consecución de un desarrollo integral y sostenible, que todas las actuaciones incluyan como eje transversal, el enfoque de género, se concluye que la totalidad del presupuesto destinado a Cooperación, tiene un impacto tendente a disminuir las diferencias de género existentes.



Desde el Gobierno de La Rioja no sólo se contempla el eje transversal de igualdad de género en todos los proyectos sino que desde 1995 hasta 2014 se han apoyado 111 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Un total de 6.379.155 Euros se han destinado de forma directa a mejorar la vida de niñas y mujeres, y de éstos 17 proyectos (por valor de 968.377 €) lo han hecho abordando el tema de la violencia de género.

Detrás de cada uno de estos proyectos hay mujeres que tienen nuevas oportunidades y capacidades, y que son más dueñas de su futuro.

El sector más destacado en este sentido ha sido el de desarrollo cívico en el que se han llevado a cabo diferentes actuaciones que tratan de mejorar la formación y participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, lo que se denomina “proceso de empoderamiento”. La mayoría de estas iniciativas se han llevado a cabo en Sudamérica.

Otra área de trabajo importante ha sido el sanitario con varios proyectos, que han relacionado salud y educación haciendo especial hincapié en la planificación familiar.

4. PROPUESTAS DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

La Cooperación Riojana tiene especialmente presente el Género en el Desarrollo, en sus actuaciones, incluyendo entre sus propuestas de mejora las que a continuación se indican:

- Llevar a cabo iniciativas de sensibilización ciudadana en materia específica de género.
- Promover el enfoque “Género en el Desarrollo” en la política institucional de los agentes de cooperación de La Rioja y en el conjunto de sus actuaciones con especial énfasis en la eliminación de la segregación en el acceso a los medios de producción, procesos decisorios y la discriminación en la educación.
- Incorporar la formación en “Genero en el Desarrollo” entre las materias en las cuales deben ser instruidos los agentes de cooperación en la capacitación que se diseñe por ellos.
- Promover la incorporación en la Cooperación Riojana de entidades que tengan por fin la defensa de la equidad de género.



- Priorizar aquellas iniciativas donde las mujeres sean consideradas como agentes del desarrollo de su país y en las que se asegure un acceso equitativo a los recursos y a los estamentos con poder de decisión.

B. INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO.

Para la elaboración del Informe de Impacto de Género, se estima oportuno seguir trabajando en una mayor instrumentalización de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de la cooperación riojana, a través de la realización de análisis e investigaciones sobre los efectos de las políticas de desarrollo en las mujeres, la incorporación de indicadores de impacto y la obtención de datos desagregados por sexo.



SECCIÓN 14: Consejería de Presidencia y Justicia
Servicio 04: Dirección General del Deporte y el IRJ
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4541. Promoción y Ayuda al Deporte	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El deporte, en el más amplio sentido de la palabra, está cada vez más presente en cualquier ámbito de la sociedad.

En la Comunidad Autónoma de La Rioja, el deporte está regulado por su propia Ley, la 8/95 de 2 de mayo del Deporte, que dentro de su contenido en esta ocasión se quiere resaltar el punto 2 de su artículo 2º que manifiesta: “Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en colaboración con la totalidad de los agentes deportivos públicos y privados que correspondan, promoverán, estimularán y apoyarán la práctica y difusión de la actividad física y el deporte.

El Servicio de Coordinación y Asistencia al Deporte con el fin de dar respuesta a lo propuesto por la Ley elabora los presupuestos con la idea de promover y difundir el deporte en todos los ámbitos de la sociedad riojana y en cada rincón de la orografía riojana.

A tal fin la Dirección General del Deporte y del I.R.J. promueve la acción deportiva fundamentalmente en los siguientes apartados:

Deporte Base

- Juegos Deportivos de La Rioja
- Incrementar la participación
- Mejorar la parte técnica
- Obtener patrocinio en los Juegos Deportivos
- Favorecer la participación femenina
- Acrecentar el voluntariado
- Estimular el deporte adaptado
- Apoyar el asociacionismo deportivo
- Educar haciendo deporte
- Favorecer la integración social de los marginados
- Extender la práctica deportiva a las zonas rurales
- Apoyar la contratación de coordinadores deportivos municipales



Deporte Federado

- Mejorar las actividades deportivas de competición
- Mantener el número de federados
- Favorecer la práctica deportiva con la formación
- Actualizar el censo de entidades deportivas
- Apoyar el deporte rendimiento
- Mejorar las condiciones de entrenamientos para los deportistas de élite
- Fomentar la práctica deportiva en el ámbito federado
- Poner a disposición de los deportistas federados de alto nivel instalaciones que mejoren la práctica deportiva. Centros de Tecnificación Deportiva.
- Ayudas de gestión informática a las Federaciones Deportivas.
- Apoyo mediante asesoramiento integral a las Federaciones Deportivas
- Apoyo mediante patrocinio a las Entidades Deportivas Riojanas

Infraestructuras Deportivas

- Apoyar a los municipios en la construcción de instalaciones deportivas
- Remodelar las instalaciones deportivas propias
- Mejorar las condiciones para acceder a las ayudas económicas
- Favorecer en todos los ámbitos sociales la creación de nuevas instalaciones deportivas.
- Poner a disposición de las Federaciones Deportivas Riojanas instalaciones deportivas con las últimas tecnologías
- Fomentar la colaboración con los municipios para actualizar las instalaciones deportivas.

Tecnificación Deportiva

- Apoyar la formación técnica de los entrenadores
- Mejorar las condiciones de entrenamiento
- Promover convenios con el Consejo Superior de Deportes para innovar el Centro de Tecnificación Deportiva de La Rioja
- Colaborar con las actividades que realice las Fundación Rioja Deporte

Deporte y Salud

- Colaborar con la Consejería de Salud para prevención de los riesgos en el deporte
- Desarrollo del plan de Asistencia Médico Sanitaria del Deporte



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A. ESTADÍSTICAS

Anualmente se elabora una memoria de la Dirección General del Deporte y del I.R.J. que contiene todos los datos relativos al programa del Servicio de Coordinación y Asistencia al Deporte.

La citada memoria aporta los porcentajes de participación de manera comparativa entre hombres y mujeres atendiendo a distintos factores, como deporte, edad y zona. Así, de esta manera se obtiene una fotografía fiel de los avances realizado en materia de igualdad en el ámbito del deporte.

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

a) Indicadores en ayudas y subvenciones

1.- Solicitudes de becas para la formación de técnicos, jueces y gestores deportivos. Nº de hombres y de mujeres

2.- Solicitudes de becas para deportistas riojanos con proyección para el deporte rendimiento. Nº de hombres y de mujeres

3.- Solicitudes de becas para deportistas riojanos discapacitados. Nº de hombres y de mujeres

b) Indicadores relativos a la participación en Juegos Deportivos

1.- Participaciones femeninas por zonas deportivas y categorías

2.- Participaciones femeninas en campeonatos de España

Se adjuntan los cuadros estadísticos siguientes.

Participaciones por zona, categoría y género 2013-2014.

Zona deportiva	Pre-Benjamín		Benjamín		Alevín		Infantil		Cadete		Juvenil		Discapacitados		Total
	Varón.	Mujer	Varón.	Mujer	Varón.	Mujer	Varón.	Mujer	Varón.	Mujer	Varón.	Mujer	Varón.	Mujer	
Alfaro	117	34	188	47	136	33	179	157	77	31	54	2	0	0	1055
Arnedo	96	12	92	34	157	65	194	162	93	38	38	4	0	0	985
Calahorra	133	88	173	144	386	244	421	259	143	99	97	14	0	0	2201
Cervera de Río Alhama	23	14	27	15	91	95	10	26	2	0	13	26	0	0	342
Haro	97	21	86	36	186	112	164	181	76	49	27	17	0	0	1052
Logroño	1037	363	1287	511	1460	759	1921	1321	820	459	477	161	8	3	10587
Murillo de Río Leza	255	49	215	119	281	226	372	232	80	58	185	29	0	0	2101
Nájera	54	16	82	32	192	92	141	109	56	6	46	3	0	0	829



Sto. Domingo de la Calzada	49	17	106	52	57	22	105	67	40	26	0	0	0	0	541
Torrecilla en Cameros	0	0	0	0	19	25	0	0	0	0	0	0	0	0	44
Total	1861	614	2256	990	2965	1673	3507	2514	1387	766	937	256	8	3	
Total categoría	2.475		3.246		4.638		6.021		2.153		1.193		11		19.737

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

	Femenino	Masculino	Total
Alfaro	304	751	1.055
Arnedo	315	670	985
Calahorra	848	1.353	2.201
Cervera de río Alhama	176	166	342
Haro	416	636	1.052
Logroño	3.577	7.010	10.587
Murillo de Río Leza	713	1.388	2.101
Nájera	258	571	829
Sto. Domingo de la Calzada	184	357	541
Torrecilla en Cameros	25	19	44
Total	6.816	12.921	19.737

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

Participaciones en campeonatos de España del Deporte Escolar por modalidades y género 2013-2014

Campeonato	Chicos	Chicas	Total
Baloncesto (infantil)	12	12	24
Baloncesto (cadete)	12	12	24
Balonmano (infantil)	12	12	24
Balonmano (cadete)	12	12	24
Campo a través (cadete)	6	6	12
Campo a través (juvenil)	6	6	12
Voleibol (cadete)	0	8	8
Voleibol (juvenil)	0	8	8
Orientación (cadete)	0	6	6
Orientación (juvenil)	0	3	3
Atletismo (cadete)	15	17	32
Judo (infantil)	7	7	14
Judo (cadete)	7	7	14
Gimnasia rítmica (infantil)	0	8	8
Gimnasia rítmica (cadete)	0	0	0
Bádminton (infantil)	4	3	7
Voley playa	0	3	3
Ciclismo	12	0	12



Natación	8	8	16
----------	---	---	----

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el conjunto de las actuaciones en materia deportiva se pretende fomentar la participación de la mujer a través de planes y líneas de actuación directamente vinculadas con el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres de esta Dirección General del Deporte.

A) Actuaciones en materia de Subvenciones

Para ello la Orden 5/2007, de 9 de febrero por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en materia deportiva valora la presencia de la mujer como uno de los criterios para la concesión de las subvenciones , en concreto esta línea de actuación se incluye en:

- Subvenciones a Entidades Deportivas para pruebas deportivas de carácter nacional e internacional.
- Subvenciones a Entidades Deportivas para actividades deportivas de tiempo libre.
- Subvenciones a las Entidades Deportivas participantes en los Juegos Deportivo de La Rioja.

De esta manera aquellas Entidades Deportivas que programan actividades y las organizan en cualquiera de los ámbitos bien de ocio, competitivo o del deporte escolar, en que la participación femenina tiene una especial relevancia y que fomentan un estructura equilibrada masculina y femenina en sus equipos, obtiene una mayor puntuación en sus solicitudes de subvención que se traduce posteriormente en la concesión.

B) Actuaciones en el ámbito de las competiciones federadas de carácter nacional

En la Comunidad Autónoma de La Rioja existen distintos equipos femeninos de la máxima categoría en sus respectivas modalidades deportivas.

Es así que nos encontramos con el Club Voleibol Haro y el Voleibol Murillo que disputan la Superliga femenino de Voleibol, así como el Club de Fútbol Sala Femenino Rioja que participa en la División de Honor Nacional, máxima categoría, además del Club Sporting La Rioja en primera división del balonmano femenino y el Club Baloncesto Las Gaunas femenino , a los que se les apoya a través de la Orden 24/2006, de 7 de septiembre para la concesión de subvenciones para las entidades deportivas riojanas que participan en ligas regulares de carácter nacional.



C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Los objetivos a alcanzar a través de las medidas propuestas son los siguientes:

- Ampliar la participación femenina en la estructura deportiva de las Entidades inscritas en el Registro de Entidades Deportivas de La Rioja, entendiendo por estructura el número de equipos de dicha Entidades inscritos en competiciones de categoría escolar o del ámbito federado.
- Ampliar la práctica deportiva femenina en aquellas modalidades deportivas tradicionalmente participadas por el género masculino.
- Equilibrar la participación entre hombres y mujeres en los Juegos Deportivos de La Rioja.
- Aumentar la participación femenina en actividades deportivas en el ámbito rural.
- Potenciar la continuidad de los equipos femeninos riojanos del máximo nivel.

2.-VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Del desarrollo de la memoria y el análisis de los datos en ella contenidos puede objetivamente llevarnos a concluir que la práctica deportiva femenina continúa creciendo tanto en el deporte escolar como en el federado, y que las acciones emprendidas están consiguiendo y va a continuar implementado un deseado efecto de extensión de la participación activa como pasiva, entendiendo esta por la implicación en las estructuras de las entidades deportivas, en juntas directivas y órganos de dirección técnica.

El programa de gasto debe incidir sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género.

El programa de gasto de esta Dirección General dispone de indicadores suficientes para poder introducir la perspectiva de género en el mismo. Aunque evidentemente dicha predisposición va a exigir la elaboración de una metodología que facilite la obtención de aquellos indicadores de género que permitan valorar la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre los objetivos de las políticas de género.

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración tanto de las distintas secciones que integran la Dirección General del Deporte y del I.R.J. como de los datos que puedan o deban aportar otros organismos de esta Administración Autónoma, como es el caso concreto y evidente de la Fundación Rioja Deporte, que deberá de aportar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores de género sobre los que inciden directamente las políticas de gasto



de este Centro Gestor, y que se han puesto de manifiesto en el apartado A de este informe.

3.-VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

Partiendo como referencia del informe sobre impacto de género elaborado en el año 2008 y de acuerdo con los indicadores y bases estadísticas mencionadas en el apartado 1º de este informe, resulta posible realizar una valoración concreta y exacta de la incidencia que nuestros programas de gasto han tenido en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

De acuerdo con los mismos debemos destacar:

- La constatación de la ampliación de la participación femenina en las estructuras deportivas de las Entidades deportivas Riojanas.
- La incorporación de la mujer a los órganos de dirección de Federaciones, Clubes Deportivos y la toma de la iniciativa como socios fundadores en la constitución de nuevas entidades deportivas.
- El acceso a la élite de clubes femeninos
- El incremento de mujeres en cargos técnicos ,como entrenadores o directores deportivos
- La incorporación de la mujer a través del deporte base, en la escuela y colegios a aquellas disciplinas deportivas más acotadas y dominadas por la práctica masculina.
- El hecho acreditado de la implicación de las madres en la actividad deportiva de sus hijos/as.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDODE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo la Dirección General del Deporte y del I.R.J. debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto que lleva a cabo este Centro Gestor, sin perjuicio de que como consecuencia de la propia dinámica subvencionadora que desarrolla esta Entidad , se estime oportuno, una vez analizados todos los pormenores que en la misma intervienen, adoptar aquellas medidas que desde un punto de vista de la perspectiva de género pueden tener cierta incidencia en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO



En el apartado de mejoras al contenido del Informe de Impacto de Género se estima oportuno establecer en un próximo futuro aquellos mecanismos administrativos que permitan la medición de todos aquellos indicadores que desde una perspectiva de género se han reflejado en los apartados anteriores, en concreto los relativos a.

- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las entidades deportivas en orden a incrementar la participación femenina
- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las entidades deportivas en orden a crear estructuras amplias con equipos femeninos
- Importe de las subvenciones concedidas a entidades deportivas por la organización de eventos deportivos con destacada participación deportiva.

En base a los citados datos de subvenciones se pretende acometer las dos siguientes tareas:

Primera.- Establecer aquellas herramientas administrativas e informáticas que permitan medir las subvenciones que se han concedido en el marco del fomento de la participación de la mujer en las actividades deportivas

Segunda.- Teniendo en cuenta las subvenciones concedidas en este marco de actuación, se pretenden establecer aquellos parametros que permitan determinar y cuantificar la incidencia que dichas políticas de gasto tienen en el ámbito social y económico desde la perspectiva de género.

**SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1261. Interior	2.976.129,23 €

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El presente programa se desarrolla a través de las siguientes funciones:

- a) Las relativas a espectáculos públicos.
- b) Las relativas a espectáculos taurinos.
- c) El ejercicio de las competencias en materia de Colegios Profesionales, salvo las derivadas de la adscripción colegial a la Consejería correspondiente.
- d) El Registro de Asociaciones.
- e) La gestión del Registro de Fundaciones, el ejercicio del protectorado sobre las mismas y la autorización de sus modificaciones estatutarias.
- f) La coordinación de Policías Locales y el apoyo administrativo al secretariado de la Comisión de Coordinación de Policías Locales.
- g) El cumplimiento de las sentencias dictadas por los Juzgados de Menores al amparo de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.
- h) Gestión de las competencias asumidas en materia de notarios, registradores de la propiedad y mercantiles y sus demarcaciones.
- i) La gestión de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.
- j) La gestión del Registro de Parejas de Hecho
- k) La mediación intrajudicial.
- l) La gestión de los Puntos de Encuentro Familiar

Los fines del programa pretenden progresar como sociedad mediante el fortalecimiento de nuestro Autogobierno, garantizando la seguridad, la convivencia y la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos.

Llevaremos a cabo políticas para que la sociedad riojana sea una sociedad más justa, con valores democráticos y principios éticos más arraigados si cabe, que valore el respeto y la convivencia pacífica en beneficio del desarrollo personal y social conjunto, y que sepa convivir e integrar.

Reforzar el Autogobierno e impulsar la participación de los ciudadanos como elementos que contribuyan a revitalizar la vida democrática de nuestra región, son



dos ejes de acción que serán objeto de atención en el marco de nuestra estrategia orientada a la sociedad.

En este sentido añadir que, en la línea de lo expuesto, el Gobierno de La Rioja puso en funcionamiento en octubre de 2010 un Servicio de Mediación Intrajudicial, tras la firma, de tres Convenios de Colaboración uno con el Consejo General del Poder Judicial y dos con los Ilustres Colegios de Abogados y Psicólogos de La Rioja, respectivamente.

El Servicio se inició en el año 2010 con el ámbito del Derecho de familia y en el año 2012 se amplió al Derecho Penal de Adultos.

Durante 2014 se prevé la implantación del Servicio en materia de mediación mercantil intrajudicial para lo cual se firmó una adenda al Convenio de Colaboración con el CGPJ anteriormente citado y un nuevo Convenio de colaboración con el Ilustre Colegio de Economistas de La Rioja.

La Mediación Intrajudicial debe ser utilizada cuando los intereses en juego y las circunstancias de las personas involucradas en un conflicto jurídico permitan la autocomposición, la racionalización de los problemas y por ende su solución, por los propios protagonistas.

El Servicio da respuesta y soporte a las derivaciones de los Juzgados con la solicitud a los Colegios Profesionales de la designación de un Letrado y Psicólogo y posterior puesta en marcha del proceso de mediación, con el equipo multidisciplinar mediador. Se presta en las instalaciones acondicionadas al efecto por el Gobierno de La Rioja y es gratuito para las partes.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA.-

A.- ESTADÍSTICAS.-

La Dirección General de Justicia e Interior desarrolla diversas funciones relativas a las relaciones con la Administración de Justicia (mediante la gestión del Centro de Menores, los Punto de encuentro Familiar, la ejecución de medidas penales en régimen de medio abierto, de deshabitación a tóxicos, la gestión de las Oficina de Atención de la Víctima del Delito, etc.).

Por otro lado, se incluyen distintas funciones relativas a Interior (como la coordinación de las policías locales, la gestión del Registro de fundaciones, la gestión del Registro de asociaciones, el régimen de espectáculos públicos y actividades recreativas, los espectáculos taurinos, etc.).

Por su parte, se atribuyen a la Dirección General de Justicia e Interior funciones relativas a protección civil, pero que constituyen otro programa de gasto; en concreto, el 2111 y que se explicará más adelante. El programa 1261 incluye funciones relativas a Interior y a la prestación de recursos sociales en materia de justicia.

A efectos de considerar el impacto de género del presente programa de gasto, se ha considerado necesario establecer los siguientes indicadores de carácter específico:

1.- Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por las Oficinas de Atención a la Víctima del Delito.

2.- Número de hombres y de mujeres que utilizan los servicios de los Punto de Encuentro Familiar.

3.- En materia del Servicio Mediación Intrajudicial los indicadores son:

3.1 -Número de casos derivados al Servicio de Mediación Intrajudicial por el Juzgado de Familia y de éstos:

a) número de hombres y mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación.

b) número de hombres y mujeres que han sido asignados como mediadores a los expedientes de familia.

3.2.- Número de casos derivados al Servicio de Mediación Intrajudicial por los Juzgados de Instrucción y de lo Penal y de éstos:

a) número de hombres y mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación.



b) número de hombres y mujeres que han sido asignados como mediadores a los expedientes de penal.

4.- Número de hombres y mujeres que han participado en Cursos de Formación destinados a policías locales.

De acuerdo con dichos indicadores, se pueden aportar en la actualidad las siguientes **estadísticas**:

Personas que han sido atendidos por la Oficina de Atención a la Víctima del Delito

	2010		2011		2012		2013	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	114	9,7	112	13,5	190	17,6	178	19
Mujeres	655	90,3	714	86,44	888	82,4	759	81
Total	769		826		1078		937	

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Porcentaje de usuarios del Punto de Encuentro Familiar

	2010		2011		2012		2013		Variación 2013/2012
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje			
Hombres	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	0	
Mujeres	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	0	

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Casos derivados por los Juzgados de Familia al Servicio de Mediación Intrajudicial

	2010	2011	2012	2013
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Logroño	2	7	13	4
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Calahorra			1	2

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Personas que han sido atendidos por el Servicio de Mediación Intrajudicial Familiar.

	2010		2011		2012		2013	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	1	50%	114	50%	13	50%	5	50%
Mujeres	1	50%	655	50%	13	50%	5	50%
Total	2		769		26		10	

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

**Personas asignadas como mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Familia.**

	2010		2011		2012		2013	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	0	-	2	20%	5	21%	1	10%
Mujeres	2	100%	8	80%	19	79%	9	90%
Total	2		10		24		10	

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior (*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

Casos derivados por los Juzgados de lo Penal al Servicio de Mediación Intrajudicial.

	2012	2013
Nº casos derivados por los Juzgados de lo Penal Logroño	105	100
Nº casos derivados por los Juzgados de lo Penal Calahorra	7	22

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Personas atendidas por el Servicio de Mediación Intrajudicial Penal Adultos.

	2012		2013	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	162	61%	158	59%
Mujeres	103	39%	108	41%
Total	265		266	

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Personas asignadas como mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Penal Adultos

	2012		2013	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	2	9%	7	18%
Mujeres	21	91%	31	82%
Total	23		38	

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior (*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

Participantes en cursos de formación destinados a policías locales.

	Numero	Porcentaje
Hombres	413	93,23%



Mujeres	30	6,77%
Total	443	-

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

En cuanto a la participación en los Cursos de Formación de Policía Local es evidente que el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres, fiel reflejo de una realidad en la que las mujeres representan exclusivamente el 6 % del total de los efectivos de policía local en La Rioja. Aún así el porcentaje de mujeres que han participado en acciones formativas se mantiene con respecto al año anterior.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.-

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL.-

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Presidencia y Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 1261, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2015 constituye el tercer informe de esta naturaleza que se redacta al efecto.

Los indicadores propuestos en este Informe, así como la base estadística de que se dispone constituyen también un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

La situación actual muestra que el porcentaje de mujeres atendidas en la Oficina de Atención a la Víctima del Delito es muy superior al número de hombres. Del total de 937 personas atendidas, el 81% de las personas atendidas son mujeres.

Cabe destacar que el número de mujeres que fueron atendidas durante el año 2013 por la OAVD ha aumentado sensiblemente respecto a la media de los tres años anteriores. Durante 2013 se han incrementado el número de mujeres atendidas en casi un 1% respecto a los años anteriores.

Sin embargo, se observa que se produce un equilibrio entre hombres y mujeres, usuarios del Punto de Encuentro Familiar.

Por lo que respecta al Servicio de Mediación Intrajudicial el presente informe estadístico revela dos vertientes dentro del mismo en cuanto a la atención de género.

En la comparativa en lo que al porcentaje de recepción de usuarios desde el inicio de su actividad se observa que:



- En Mediación Familiar siempre hay un porcentaje del 50% de atención entre hombres y mujeres, ya que se trabaja con matrimonios.(pto.3.1-a)
- En Mediación Penal Adultos en los dos años de gestión, se observa una tendencia mayoritaria de usuarios hombres (59%-61%) sin que haya aumentado significativamente el número de personas atendidas. (pto.3.2-a)

Estos datos podrían revelar una menor predisposición al conflicto por parte de las mujeres.

En la comparativa en lo que al porcentaje de asignación de Mediadores Abogados y Psicólogos al Servicio de Mediación Intrajudicial, desde el inicio de su actividad se observa que, tanto en mediación Intrajudicial Familiar como Penal el número de mujeres es significativamente superior, siendo más del 80% en todos los supuestos y años. Viéndose como único factor que puede incidir en el porcentaje, el número de expedientes derivados, que puede aumentar la probabilidad de asignación de los hombres. (Ptos.3.1-b y 3.2-b).

Lo que puede traslucir una mayor inclinación y/o habilidad de las mujeres para resolver conflictos.

B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR.-

Las distintas actividades desarrolladas por la Dirección General de Justicia e Interior ponen de manifiesto el deseo de obtener una sociedad más igualitaria y libre de cualquier tipo de violencia de género, doméstica e intrafamiliar.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO.-

El principal objetivo que persigue este programa de gasto es lograr un espacio donde vivir y convivir: cohesión social y seguridad. Todo ello, debe encuadrarse dentro del Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia de la Unión Europea y del reparto competencial existente, en estas materias, entre el Estado y la Comunidad Autónoma de La Rioja.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO.-

Dado que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia desde la perspectiva del impacto de género, se han destacado aquellos aspectos fundamentales del programa de gasto que pueden tener mayor incidencia en lo relativo a la igualdad entre hombres y mujeres.



Por ello, se han establecido una serie de indicadores que pueden servir para la correcta evaluación de la incidencia del gasto efectuado con cargo a este programa desde la perspectiva del impacto de género.

Se consideran, para ello, tres aspectos fundamentales con mayor posibilidad de impacto de género:

Por un lado, la gestión de las Oficinas de Atención a la Víctima del Delito:

El artículo 7.2 del Estatuto de Autonomía de La Rioja establece que corresponde a la Comunidad Autónoma promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

De acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de Autonomía de La Rioja, corresponde a la Comunidad Autónoma de La Rioja ejercer todas las facultades que las leyes orgánicas del Poder Judicial reconozcan o atribuyan al Gobierno del Estado.

La Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayuda y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual establece que el Ministerio de Justicia procederá, de conformidad con las previsiones presupuestarias, a la implantación de oficinas de asistencia a la víctima en todas aquellas sedes de Juzgados y Tribunales o en todas aquellas Fiscalías en las que las necesidades la exijan.

Además, en relación con las actividades desarrolladas por esta oficina, el Ministerio de Justicia podrá establecer convenios para la encomienda de gestión con las Comunidades Autónomas y con las Corporaciones Locales.

Por ello, dado que tradicionalmente el número de víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, ha sido predominantemente femenino y ante la lacra social que supone la violencia doméstica y de género, la gestión de las Oficinas de Atención a la Víctima del Delito tienden a establecer medidas que promuevan la igualdad y la libertad entre los individuos que componen la sociedad, teniendo un impacto de género positivo.

En este punto, debe destacarse que la Dirección General de Justicia e Interior está impulsando el desarrollo de la Ley 3/2011, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja.

En segundo lugar, la mediación intrajudicial en las actuaciones del Derecho Civil para conseguir igualdad de género teniendo en cuenta variables tales como: utilizar un lenguaje igualitario, no utilizar estereotipo de género.

La mediación Intrajudicial en las actuaciones del Derecho Penal favorece la igualdad de oportunidades, en la medida que una persona resuelve su problema desde la convicción y defensa de los equipos de mediación de la igualdad de las partes, independientemente de su sexo.



Por último, se establece la formación de los policías locales de La Rioja. Destacando el impacto en primer lugar, de políticas que conllevan la incorporación progresiva de las mujeres en los distintos Cuerpos de Policía Local de La Rioja. Para ello se establecen dentro de los procesos selectivos, distintas marcas en las pruebas físicas en función del sexo y se exige menos tallaje las mujeres para poder presentarse a las pruebas. Todo ello con el fin de elevar el número de funcionarias en los Cuerpos de Policía Local de la Rioja. No obstante, solo un 10% de las solicitudes presentadas en los distintos procesos selectivos corresponden a mujeres.

Una vez que se ha producido esa incorporación de la mujer a los distintos Cuerpos de Policía Local de La Rioja, las políticas de formación van destinadas a lograr una mejor capacitación para el desempeño de su puesto trabajo y facilitar sus posibilidades de promoción y ascenso.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO.-

Como se puede deducir de las breves reflexiones contenidas en apartados anteriores y del seguimiento realizado en este Informe respecto de los datos del año 2013 y sus indicadores, es destacable que en 2013 se ha producido un aumento en número de varones atendidos, respecto a la media de los tres años anteriores que suponen un 22'4%. De la misma manera encontramos un aumento de las mujeres atendidas en 2013 respecto de la media de los tres años anteriores, que alcanza casi un 1% (a pesar de la fuerte caída en número de interposición de denuncias). De esta manera se pone de manifiesto que el programa de gasto ha supuesto un cambio en materia de género un equilibrio respecto al uso que los hombres hacen de este recurso ofrecido por la Consejería en comparación con los datos de 2012.

La mediación intrajudicial se muestra como una herramienta poderosa y útil para lograr cambios de paradigmas y la transformación de conflictos interpersonales en oportunidades. Eleva la calidad de vida de las mujeres desarrollando valores, habilidades, actitudes responsables, pacíficas y solidarias basadas en la libertad, el respeto, la tolerancia, la búsqueda de entendimiento a través del diálogo y la colaboración.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto, debe indicarse que en el presente Informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto llevadas a cabo, dado el éxito una vez más de la política que se ha venido desarrollando hasta ahora en todo lo relativo



al impacto de género, como se deduce de los datos que constan en el Informe. Todo ello sin perjuicio de la constante búsqueda de oportunidades de mejora que permitan llevar a cabo nuestros objetivos de manera más eficaz y eficiente.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para los años futuros, y en la medida que existan variaciones sustanciales en la configuración y servicios prestados por las Oficinas de Atención a la Víctima del Delito, los Punto de Encuentro Familiar, el Servicio de Mediación Intrajudicial, y las políticas de formación de los policías locales de La Rioja, los indicadores propuestos se pueden seguir manteniendo, sin perjuicio de la propuesta de inclusión de alguno nuevo o de la modificación de los mismos en función de la información que se vaya obteniendo en una comparativa fijada en el medio plazo.

**SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1411.- Administración de Justicia	27.668.215,05 €

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTODescripción y Fines:

El presente programa, a desarrolla a través de las siguientes funciones:

a) Las relativas al mantenimiento de las relaciones de comunicación y coordinación con el Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial, Tribunal Superior de Justicia y demás Órganos Judiciales, Fiscalía Superior de la Comunidad Autónoma y Órganos e Instituciones competentes en materia de Administración de Justicia.

b) Las relaciones con las organizaciones profesionales de abogados, procuradores de los tribunales, graduados sociales con sede en La Rioja en materias relacionadas con la Administración de Justicia, así como con asociaciones profesionales con representatividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para las mismas materias relacionadas.

c) La instalación y puesta en funcionamiento de órganos judiciales de nueva creación con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

d) El reconocimiento y gestión de la asistencia jurídica gratuita ante los órganos judiciales con competencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

e) El estudio y propuesta de las modificaciones de la demarcación y planta judicial.

f) La resolución de los expedientes en materia de personal funcionario perteneciente a los cuerpos nacionales al servicio de la Administración de Justicia transferidos a la Comunidad Autónoma de La Rioja en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones aplicables.

g) La planificación de necesidades, programación de efectivos, creación, seguimiento y propuesta de modificación de relaciones de puestos de trabajo correspondientes al personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia.

h) La revisión y aprobación de las agrupaciones de las Secretarías de los Juzgados de Paz, así como la fijación de la plantilla de dichas agrupaciones, y la adscripción, en su caso, del personal de los cuerpos transferidos de la



Administración de Justicia, a los Juzgados de poblaciones de más de 7.000 habitantes o que por las necesidades de trabajo se considere justificado.

i) La representación de la Administración en los órganos de participación y negociación del personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia, bajo las directrices del Gobierno y en coordinación con la Dirección General de la Función Pública.

j) La gestión de las indemnizaciones en razón de salidas de oficio, autopsias y diligencias judiciales y las correspondientes a testigos y peritos ante los tribunales de justicia con sede en la Comunidad.

k) La remisión al Registro de Personal y al banco de datos de personal de la información del personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia que deba constar en ellos.

l) La planificación, ordenación y distribución de recursos destinados a los órganos judiciales en La Rioja en coordinación con el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia.

m) La gestión de los medios materiales previstos para la actuación de los tribunales de justicia, fiscalía e Instituto de Medicina Legal de La Rioja.

n) La gestión del patrimonio mobiliario e inmobiliario.

Los fines del programa pretenden progresar mediante el fortalecimiento de nuestro Autogobierno, garantizando la seguridad, la convivencia y la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos, concretamente en uno de los más significativos, la Justicia.

Llevaremos a cabo medidas y programas para conseguir, por una parte, una Administración de Justicia que garantice el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva y que ésta sea accesible, rápida y que asegure una adecuada defensa de los derechos de todos los ciudadanos. Y por otra, que la Administración de Justicia sea un servicio público de calidad, dotado de nuevas instalaciones que den respuesta a una organización moderna y adecuada compuesta por profesionales cualificados y dotada de los medios materiales, técnicos y tecnológicos precisos para desempeñar su misión de un modo ágil, efectivo, eficiente y en pro del ciudadano.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA.-

A.- ESTADÍSTICAS

Mediante Real Decreto 1800/2010, de 30 de diciembre, se traspasaron las funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de provisión de medios personales, materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia.

Dentro de estas funciones estarían como más importantes en relación con el impacto de género las siguientes:

- La gestión del personal al servicio de la Administración de Justicia en los términos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de trabajo y promoción profesional del personal al funcionario al servicio de la administración de justicia.
- Revisión y aprobación de las agrupaciones de las Secretarías de Juzgados de Paz, fijación de su plantilla y adscripción, en su caso de funcionarios.
- La planificación, programación, control administrativo y provisión de los medios materiales previstos para la actuación de los Tribunales de Justicia, de la Fiscalía y del Instituto de Medicina Legal en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- La adquisición y gestión de patrimonio mobiliario, inmobiliario y enseres para los órganos judiciales con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- La preparación, elaboración y ejecución de los programas de construcción, reparación y conservación de los edificios judiciales y su inspección en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- La instalación y puesta en funcionamiento de órganos judiciales de nueva creación con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- El reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita y la gestión de las indemnizaciones, en su caso, de las actuaciones correspondientes a la defensa por Abogado y representación por Procurador de los Tribunales en turno de oficio ante los órganos judiciales con competencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja y a la asistencia letrada al detenido o preso cuando el lugar de custodia esté situado en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- El examen, comprobación y pago de las cuentas de gastos de funcionamiento, indemnización en razón de salidas de oficio, autopsias y diligencias judiciales y las correspondientes a testigos y peritos ante los Tribunales de Justicia con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

A efectos de considerar el impacto de género del presente programa de gasto, se ha considerado necesario establecer los siguientes indicadores de carácter específico:



Número de hombres y mujeres empleados al servicio de la Administración de justicia a fecha de la transferencia que a uno de enero de 2011 el total de personal transferido de los cuerpos nacionales ascendió a 318 efectivos, 249 mujeres y 69 hombres.

Actualmente, prestan servicio en la Administración de justicia de La Rioja un total de 334 personas, 259 son mujeres y 75 son hombres.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Presidencia Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 1411, indica que la situación actual muestra que el número de mujeres empleadas en la Administración de Justicia de La Rioja es muy superior al número de hombres, el 77,54%, contra el 22,46%. Además se observa, pasados casi tres años de la transferencia, la tendencia se mantiene, pues los porcentajes a 1 de enero de 2011, eran: 78,30% mujeres, 21,70% hombres.

Por ello habrá que tener muy en cuenta los temas de conciliación de la vida personal y laboral del personal al servicio de la Administración de justicia, ya que sigue siendo la mujer principalmente la que solicita los permisos, excedencias, etc, con reflejo en la carrera profesional.

B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Las distintas actividades desarrolladas por la Dirección General de Justicia e Interior ponen de manifiesto el deseo de obtener una sociedad más igualitaria.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

1. Modernizar la organización de la Administración de Justicia.
2. Mejora de las instalaciones e inicio de la construcción del Palacio de Justicia de La Rioja.
3. Introducción de nuevas soluciones TIC, renovación y modernización informática.
4. Ordenación y modernización de los Archivos Judiciales.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO.-



Dado que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia desde la perspectiva del impacto de género, se han destacado aquellos aspectos fundamentales del programa de gasto que pueden tener mayor incidencia en lo relativo a la igualdad entre hombres y mujeres, siendo la gestión del personal trasferido el más significativo.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO.-

Bajo la normativa reguladora de esta cuestión, desde la Dirección General de Justicia e Interior se ha efectuado con especial cuidado esta cuestión a la hora de gestionar las partidas presupuestarias relacionadas con:

- La carrera profesional en los aspectos que se gestionan por parte del Gobierno de La Rioja respecto del personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Formación del personal al servicio de la Administración de Justicia. Número de mujeres y hombres que reciben formación.
- Temas de conciliación de la vida personal y laboral del personal al servicio de la Administración de justicia, ya que sigue siendo la mujer principalmente la que solicita los permisos, excedencias, etc, con reflejo en la carrera profesional.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO.

Teniendo en cuenta que la realidad asumida con las competencias de Justicia en cuanto a la distribución por sexos del personal transferido, es totalmente desproporcionada, como ha quedado reflejado en el presente Informe, las actuaciones que se puedan realizar desde la Dirección General de Justicia e Interior en política de gasto para mejor este desequilibrio son muy limitadas. No obstante seguiremos trabajando, en el marco de nuestras competencias, con el objetivo de ir consiguiendo la igualdad de género.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para los años futuros y, en la medida que existan variaciones sustanciales en la configuración y servicios prestados por la Comunidad Autónoma en esta materia, los indicadores propuestos se pueden seguir manteniendo, sin perjuicio de la propuesta de inclusión de alguno nuevo o de la modificación de los mismos en función de la información que se vaya obteniendo en una comparativa fijada en el medio plazo.



SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA
Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2111. Protección Civil	4.768.931,09 €

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Descripción y Fines:

El presente programa se desarrolla de forma complementaria al programa 1261 de Interior en lo que se refiere a su apartado i) La gestión de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.

En este apartado el CECOP SOS Rioja es un aliado de la OAVD en los siguientes sentidos:

- Atiende las llamadas de los ciudadanos que denuncian situaciones de malos tratos, agresiones o delitos e informa de ello a la OAVD para conocimiento de estos hechos a través de la aplicación informática que se comparte.
- Instala los terminales de protección indicados por la OAVD, los mantiene y actualiza el Sistema de Información Geográfico para la óptima localización de los terminales.
- Efectúa un seguimiento mensual de los usuarios que disponen de un terminal verificando el funcionamiento del equipo con las correspondientes pruebas.
- Proporciona apoyo psicológico a las víctimas tanto en los primeros momentos de posible maltrato o acoso como en los posteriores de traslado de domicilio, denuncia o juzgados.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA.-

A.- ESTADÍSTICAS

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

Número de casos que han sido derivados por SOS Rioja a la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.

	2010	2011	2012	2013
Nº casos derivados a la OAVD	140	496	525	435

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

Número de terminales instalados/retirados/activos al cabo del año

	2010	2011	2012	2013
Nº de terminales	27/29/29	46/34/23	29/29/24	15/25/9

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

Número de intervenciones desde el CECOP SOS Rioja.

	2010	2011	2012	2013
Alarmas reales	100	142	582	917
Falsas alarmas	167	230	114	34
Coordinación - seguimiento	315	321	893	316
Total de intervenciones	582	693	1.589	1.267

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

Número de intervenciones de apoyo psicológico en asuntos relacionados con la violencia de género.

	2010	2011	2012	2013
Nº intervenciones de apoyo psicológico	10	6	3	3

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

B.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL



El presente Informe estadístico revela el mantenimiento de los casos que SOS Rioja deriva a la OAVD susceptibles de abrir un expediente, generalmente de malos tratos, entre parejas, de padres a hijos, de hijos a padres,... etc.

La coordinación entre el CECOP SOS Rioja y la OAVD es fluida resultando el número de terminales instalados suficiente.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

El CECOP SOS Rioja actúa, en lo que se refiere al impacto de género, en dos sentidos. El primero de ellos consistente en “detectar” a través de los teleoperadores con las llamadas recibidas la posible existencia de un caso y su “derivación” a la OAVD. En segundo lugar SOS Rioja actúa de forma complementaria a la OAVD en lo que se refiere a la instalación y mantenimiento de los terminales, así como a las tareas de coordinación y seguimiento de sus usuarios.



INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO SECCIÓN 15. SERVICIO RIOJANO DE SALUD

INTRODUCCIÓN

El artículo 9.2 de la Constitución atribuye a los poderes públicos, entre los cuales se incluye la Administración, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los cuales estos se integran, sean reales y efectivas. Así tanto en el área de Sanidad como en el resto de sectores, se trata de asegurar que se garantizan los derechos y oportunidades de todos los ciudadanos por igual.

El presupuesto público es la expresión de la política económica del Gobierno, y la política económica tiene dos objetivos: crecimiento y redistribución.

El abordaje de la perspectiva de género debe llevarse a cabo bajo el marco de una estrategia de incorporación paulatina, afianzando los logros alcanzados y descansando sobre pasos firmes, pero de bases, para un posterior desarrollo.

En el informe para el Anteproyecto de 2010 comenzamos el análisis de datos de una serie de programas que, en el ámbito de la salud, pueden repercutir en un sexo u otro. Y en los correspondientes a 2011, 2012, 2013 y 2014 continuamos recogiendo datos de los mismos programas e incorporamos otros que se consideraron de interés. La evolución de los mismos nos permitirá analizar los logros conseguidos y las líneas en las que debemos continuar trabajando.

Nos encontramos en la elaboración del Informe que va a acompañar al Anteproyecto de Presupuestos para 2015 y, en la misma línea de los anteriores informes, analizamos los datos correspondientes a 2013.

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) según sexo y categoría. Año 2013

	Hombres	Mujeres
Facultativo	52,73%	47,27%
Jubilado	9,78%	90,22%
Matronas en formación	19,78%	80,22%
Sanitario no facultativo	7,63%	92,37%
M.I.R	34,69%	65,31%
No sanitario	26,23%	73,77%
Directivos	35,74%	64,26%
Total	27,22%	72,78%

FUENTE: Fichero SIGPYN SALUD



Tanto en los mecanismos de acceso al desempeño de un puesto de trabajo, como en el sistema retributivo y acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para todos. Los datos anteriores sugieren dos comentarios:

1.- En el total, el porcentaje de retribuciones correspondientes a mujeres es muy superior al de hombres, lo que nos lleva a la conclusión de que el sector laboral sanitario continúa siendo eminentemente femenino.

2- En el nivel más alto de cualificación, que es personal facultativo, el porcentaje de retribuciones que corresponden a hombres continúa siendo ligeramente superior al de mujeres, lo que nos indica que todavía la mujer tiene alguna dificultad para trabajar en una categoría que exige un periodo más largo de formación y una mayor responsabilidad.

Residentes en el SERIS a enero de 2014.

Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	14	35,00%	26	65,00%	40	100%
R 2	12	26,09%	34	73,91%	46	100%
R 3	16	34,04%	31	65,96%	47	100%
R 4	17	40,48%	25	59,52%	42	100%
R 5	4	66,67%	2	33,33%	6	100%
Total	63	34,81%	118	65,19%	181	100%
Matrona 1	1	25,00%	3	75,00%	4	100%
Matrona 2	1	25,00%	3	75,00%	4	100%
Total	2	25,00%	6	75,00%	8	100%

FUENTE: Gestión de Personal SERIS

En mayo de 2010, casi un 70% del total de los médicos en formación eran mujeres. En mayo de 2011, el porcentaje descendió en casi 3,5 puntos (66,46%). En 2012 continúa la tendencia y el porcentaje total de mujeres en formación se situó en 65,59%, un 0,87% % por debajo de 2011. En 2013 en porcentaje de mujeres descendiende un poco más, (un 1,34, se queda en el 64,25%), y en enero de 2014 asciende casi un punto hasta situarse en el 65,19%.

El Servicio Riojano de Salud es una sección presupuestaria (15) que incluye, a su vez, cuatro Servicios:

- 1501: Complejo Hospitalario y "061".
- 1502: Centro de Salud.
- 1503: Centro Asistencial de Albelda de Iregua.
- 1504: Gerencia Servicio Riojano de Salud.



En relación con los dos primeros Servicios, se adjuntan fichas-informe de impacto de género individuales de cada uno de ellos.

Respecto al Centro, 1504, continúa sin haber ningún programa específico que tenga cabida en este informe.

Como en ocasiones anteriores, hay que señalar que las características especiales del Centro Asistencial de Albelda de Iregua, de carácter socio-sanitario, condicionan la implantación de programas específicos que puedan ser estudiados bajo la perspectiva del impacto de género. De hecho, en estos momentos, de todas las actuaciones llevadas a cabo, ninguna va orientada exclusivamente a hombres o mujeres. Por ello, no corresponde elaborar la correspondiente ficha de impacto de género.

Únicamente se incluyen, respecto a este Centro Asistencial, los siguientes datos desglosados por sexos, sobre el número de pacientes ingresados y su evolución, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2013.

Pacientes del Centro Asistencial de Albelda de Iregua. Año 2013

	01 de enero de 2013			31 de diciembre de 2013		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Minusválidos	13	3	16	11	5	16
Gerontopsiquiatría	31	30	61	31	29	60
Larga estancia	18	7	25	19	5	24
Total	62	40	102	61	39	100
Porcentaje	60,78%	39,22%	100	61,00%	39,00%	100

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

**SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD**

Servicio 01: COMPLEJO HOSPITALARIO Y 061

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4122 – Atención Especializada	
4123 – Formación del Personal Sanitario	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa de gasto 4122, “Atención Especializada”, tiene como objetivo la prestación del servicio de asistencia sanitaria especializada dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja. Abarca la asistencia sanitaria cuando la situación del paciente requiere atención con alto nivel técnico, ingreso hospitalario, atención urgente “in situ”, o traslado medicalizado (Servicio “061”).

Dentro de este programa, sin perder de vista que el acceso y las prestaciones sanitarias se realizan en condiciones de igualdad efectiva, el Servicio Riojano de Salud sigue apostando por una serie de programas específicos para la mujer. Pasamos a describir los que se encuentran en marcha actualmente:

1.- Teléfono de atención a la mujer. Su objetivo es poder informar a la mujer, desde un único teléfono, sobre su cita con el especialista, y sobre los programas rutinarios para la mujer sana, prevención y tratamiento del cáncer de mama, atención y salud bucodental de la embarazada.

2.- Alojamiento en hostel para madres lactantes. El Hospital San Pedro ofrece alojamiento a las madres que residen fuera de la ciudad de Logroño, cuyos hijos están ingresados en la sección de neonatología y precisan lactancia materna.

3.- Técnica de fecundación “in Vitro”. En el Hospital San Pedro, se realizan desde principios de 2009 técnicas de reproducción asistida.

4.- Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica. Se trata de detectar las situaciones de malos tratos y violencia en el ámbito familiar, aprovechando la proximidad y continuidad de la atención sanitaria.

5.- Programa “Intérpretes”. El Sistema Público de Salud cuenta desde finales de 2006 con la colaboración de intérpretes, puesto que al mismo acceden extranjeros, (y en concreto mujeres como población más vulnerable), a veces de paso en nuestra Comunidad o inmigrantes con dificultades de comunicación por



estar recién llegados o sin red social de apoyo que pueda facilitar el trabajo de los Sanitarios.

El programa de gasto 4123, “Formación de Personal Sanitario”, tiene como finalidad preparar profesionales cualificados que lleven a cabo una asistencia especializada de calidad. Incluye los M.I.R. de Atención Especializada, Matronas y la Escuela Universitaria de Enfermería.

Lógicamente en el campo de la formación postgrado de profesionales sanitarios no puede haber ningún programa específico para mujeres y hombres, pero hemos considerado interesante la inclusión de datos reales de personal en formación, desglosado por sexos. Lo haremos en el apartado “estadísticas”, y ello nos permitirá, en años venideros, analizar la evolución de los mismos y obtener algunas conclusiones.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) según sexo y categorías en Atención Especializada y "061". Año 2013

	Hombres	Mujeres
Facultativo	52,83%	47,17%
Jubilado	6,51%	93,49%
Sanitario no facultativo	5,92%	94,08%
No sanitario	27,59%	72,41%
Directivos	35,74%	64,26%
Total	24,12%	75,88%

FUENTE: Fichero SIGPYN SALUD.

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) según sexo y categorías en Formación de Atención Especializada. Año 2013

	Hombres	Mujeres
M.I.R.	33,22%	66,78%
Matronas en formación	19,78%	80,22%
Sanitario no facultativo	14,51%	85,49%
Total	31,65%	68,35%

FUENTE: Fichero SIGPYN SALUD.

En Atención Especializada y "061", de los datos obtenidos a través del programa SIGPYN SALUD, analizando el porcentaje de retribuciones que corresponden a hombres y mujeres, se observa que en el total, el tanto por ciento de mujeres (75,88%) continúa siendo mayor que en el dato general del Servicio Riojano de Salud (72,78%).

Mientras, el porcentaje de hombres en la categoría de Facultativos (52,83%) se va aproximando al general del SERIS (52,73%).

Respecto a los Médicos en Formación, los porcentajes indican que asciende en los hombres (del 22,61 en 2010 al 25,81 en 2011, al 29,35 en 2012, llega al 31,65% en 2013) y desciende en las mujeres (del 77,39 en 2010 pasa al 74,19 en 2011, al 70,65 en el 2012, y se queda en un 68,35% en 2013).

Por otro lado, se han analizado algunos datos de actividad del Servicio de Atención Especializada.



En primer lugar, los ingresos hospitalarios que al igual que en años anteriores, el porcentaje que corresponde a mujeres es ligeramente superior al de hombres, como se puede observar en la siguiente tabla, en la que se refleja la distribución de hombres y mujeres ingresados en las diferentes especialidades:

Pacientes ingresados. Año 2013

	Hombres	Mujeres	Total
Obstetricia		2.411	2.411
Medicina Interna	1.299	1.323	2.622
Traumatología	846	1.153	1.999
Cirugía General	1.282	1.144	2.426
Unidad Corta Estancia	897	947	1.844
Ginecología		938	938
Hospitalización a Domicilio	818	682	1.500
Digestivo	715	544	1.259
Neurología	587	505	1.092
Neumología	692	429	1.121
Cardiología	827	422	1.249
Oncología	545	387	932
Pediatría	515	378	893
Urología	1.100	352	1.452
Geriatría	182	333	515
Infeciosas	404	216	620
Cirugía Vascular	342	187	529
O.R.L.	314	169	483
Psiquiatría - HSP	172	169	341
Cirugía Plástica	118	136	254
Unidad Cuidados Paliativos	228	136	364
Hematología	160	121	281
Nefrología	180	114	294
Oftalmología	135	99	234
Psiquiatría - HGR	78	86	164
Neotalogía	118	85	203
Cirugía Torácica	145	76	221
Endocrino	55	55	110
Medicina Intensiva	69	44	113
Reumatología	17	24	41
Medicina Nuclear	3	19	22
Unidad Dolor	16	13	29
Trasplante renal	10	4	14
Total	12.869	13.701	26.570
Porcentaje	48,43%	51,57%	100

FUENTE: Control de Gestión.



Respecto a la cirugía ambulatoria (mayor y menor), se invierten los datos siguiendo la línea de años anteriores:

Pacientes de cirugía ambulatoria. Año 2013

	Hombres	Mujeres	Total
Oftalmología	1.065	1.173	2.238
Cirugía General	1.388	1.106	2.494
Traumatología	636	878	1.514
Dermatología	515	748	1.263
Ginecología		628	628
Cirugía Plástica	341	334	675
Cirugía Vasculat	167	284	451
Urología	1.681	282	1.963
O.R.L.	388	273	661
Psiquiatría - HSP	4	4	8
TOTAL	6.185	5.710	11.895
Porcentaje	52,00%	48,00%	100%

FUENTE: Control de Gestión.

Por último, en el Hospital de día, se aprecia una mayor utilización en el total, por parte de las mujeres. La tendencia sigue, pues, siendo la misma que en años anteriores.

Sesiones de Hospitales de Día. Año 2013

	Hombres	Mujeres	Total
HDDO (Oncología)	4.309	5.381	9.690
HDOH (Oncohematológico)	1.423	1.792	3.215
HDDP (Pediatria)	1.794	1.265	3.059
HDDD (Digestivo)	395	332	727
HDDR (Reumatología)	208	273	481
HDDQ (Quirúrgicos)	72	49	121
HDOF (Oftalmología)	25	20	45
HDDG (Ginecología)		16	16
HDDU (Urología)	15	6	21
Total	8.241	9.134	17.375
Porcentaje	47,43%	52,57%	100%

FUENTE: Control de Gestión.

1.- Teléfono de atención a la mujer:

Es un programa consolidado a través del cual las mujeres solicitan información de manera habitual. Comenzó en mayo de 2008.

Número de llamadas totales.



2010	2011	Variación 10/11	2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
15.212	12.995	-14,57%	14.995	15,39%	15.105	0,73%

FUENTE: Admisión Servicio Riojano de Salud

Desglose de las llamadas:

Para solicitar información sobre citas que ya tenían las pacientes o para cambios de citas por no poder acudir:

2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
3.114	2.580	-17,50%	2.302	-10,78%	2.374	3,13%

FUENTE: Admisión Servicio Riojano de Salud

Citas en las que no estaba indicada la revisión ginecológica en ese momento: se informa de la próxima cita y se toma nota para citar directamente:

2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
2.404	3.633	51,12%	6.301	73,44%	6.883	9,24%

FUENTE: Admisión Servicio Riojano de Salud

Citas dadas para revisión:

2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
5.937	4.503	-24,15%	3.829	-14,97%	3.100	-19,04%

FUENTE: Admisión Servicio Riojano de Salud

Derivadas directamente al servicio de Admisión de la Fundación Hospital Calahorra:

2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
2.168	1.392	-35,79%	1.268	-8,91%	1.418	11,83%

FUENTE: Admisión Servicio Riojano de Salud

Llamadas derivadas al Médico de Familia por no entrar en los protocolos establecidos para citación directa:

2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
2.141	887	-22,26%	1.295	46%	1.330	2,70%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud



2.- Alojamiento en Hostal para madres de lactantes.

Los datos de 2013, comparados con los de 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, son los siguientes:

2008	2009	2010	2011	2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
89	160	238	160	132	-17,50%	148	12,12%

FUENTE: Contabilidad de Pagos

3.- Técnica de fecundación "in vitro". De año 2011 a 2013.

Indicadores	Año 2011	Año 2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
Punciones	163	100	-63%	106	6%
Transferencias	152	87	-42,76%	99	13,79%
Transferencias embriones cong.	1	0	--	3	--
Consultas primeras	190	121	-36,32%	120	-0,83%
Consultas postpunción	163	100	-38,65%	106	6%
Consultas postransferencia	152	87	-42,76%	99	13,79%
Controles ecográficos	740	490	-33,78%	723	47,55%
Consultas embriólogo	175	0	--	106	--
FIV / ICSI	161	97	-39,75%	106	9,28%
Controles telefónicos	1050	715	-31,90%	1.200	67,83%

FUENTE: Control de Gestión.

4.- Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica.

Estudio poblacional de La Rioja

	Mujeres				Hombres			
	2011	2012	2013	Variación 13/12	2011	2012	2013	Variación 12/11
Españoles	139.764	140.223	141.322	0,78%	136.773	137.013	137.538	0,38%
Extranjeros	21.409	21.812	19.463	-10,77%	24.675	24.561	20.421	-17,32%
Total	161.173	162.035	160.785	-0,77%	161.448	161.574	157.959	-2,24%

FUENTE: Padrón Municipal

Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica.

	2009	2010	2011	2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
Violencia de género	129	86	54	131	142,59%	128	-2,29%



Violencia infantil	9	15	4	Sin datos	Sin datos
Violencia contra mayores	2	1	3	Sin datos	Sin datos
Agresiones sexuales	Sin datos	4	5	Sin datos	Sin datos

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Violencia de género según la nacionalidad de la víctima

	2011		2012		2013		Variación 13/12
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Españolas	23	42,59	62	47,33	74	57,81	10,48
Extranjeras	31	57,41	69	52,67	54	42,19	-10,48
Total	54	100	131	100	128	100	

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Incidencia según población

	2011		2012		2013	
	Población	Tasax100.000	Población	Tasax100.000	Población	Tasax100.000
Españolas	139.764	16,46	140.223	44,22	141.322	52,36
Extranjeras	21.409	144,80	21.812	316,34	19.463	277,44
Total	161.173	33,50	162.035	33,50	160.785	79,60

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Datos de violencia de género del Sistema Público de Salud de La Rioja**Casos detectados y partes emitidos durante 2012 y 2013**

	2012			2013			Variación
	A.E	A.P	Total	A.E	A.P	Total	
Nº partes emitidos	29	92	121	33	90	123	1,65%
Nº casos detectados	34	97	131	33	95	128	-2,29%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Desglose de casos detectados:

Duración del maltrato hasta su detección. Datos 2012 y 2013

	2012			2013			Variación
	A.E	A.P	Total	A.E	A.P	Total	
Duración < 1 año	19	49	68	22	47	69	1,47%



De 1 a 4 años	9	23	32	6	30	36	12,50%
De 5 a 9 años	0	0	0	0	0	0	-
De 10 años o más	0	0	0	0	0	0	-
Desconocida	6	25	31	5	18	23	-25,80%
Total	34	97	131	33	95	128	-2,30%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Por tipo de relación. Datos 2012 y 2013

	2012			2013			Variación
	A.E	A.P	Total	A.E	A.P	Total	
De pareja	26	70	96	22	69	91	-5,21%
De ex-pareja	5	12	17	4	16	20	17,65%
Padres	0	5	5	1	2	3	-40,0%
Otro familiar	1	4	5	3	1	4	-20,0%
Desconocida	2	6	8	3	7	10	25%
Total	34	97	131	33	95	128	-2,29

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Por edad del maltrato. Datos 2012 y 2013

	2012			2013			Variación
	A.E	A.P	Total	A.E	A.P	Total	
De 14 a 19 años	1	6	7	2	7	9	28,60%
De 20 a 24 años	4	12	16	3	14	17	6,25%
De 25 a 29 años	4	16	20	2	10	12	-40,0%
De 30 a 34 años	7	19	26	6	14	20	-23,10%
De 35 a 39 años	4	16	20	8	15	23	15,0%
De 40 a 44 años	5	10	15	2	15	17	13,33%
De 45 a 49 años	4	8	12	4	8	12	
De 50 a 54 años	1	4	5	2	5	7	40,0%
De 55 a 59 años	3	2	5	1	3	4	-20,0%
De 60 a 64 años	0	0	0	0	3	3	
De 65 a 69 años	1	2	3	1	0	1	-66,70%
De 70 y más	0	2	2	2	1	3	50,0%
Total	34	97	131	33	95	128	-2,30%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Por nacionalidad de la víctima. Datos 2012 y 2013

	2012			2013			Variación
	A.E	A.P	Total	A.E	A.P	Total	
Española	16	46	62	21	53	74	19,40%



Extranjera	18	51	69	12	42	54	-21,74%
Total	34	97	131	33	95	128	-2,30%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Por actividad remunerada o no. Datos 2012 y 2013

	2012			2013			Variación
	A.E	A.P	Total	A.E	A.P	Total	
Remunerada	11	39	50	6	35	41	-18,0%
No remunerada	23	58	81	27	60	87	7,40%
Total	34	97	131	33	95	128	-2,30%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Embarazo o no de la víctima durante 2012 y 2013

	2012			2013			Variación
	A.E	A.P	Total	A.E	A.P	Total	
Embarazada	2	2	4	4	6	10	150,0%
No embarazada	32	95	127	29	89	118	-7,10%
Total	34	97	131	33	95	128	-2,30%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

5.- Programa "Intérpretes"

Programa Intérpretes. Años 2012 y 2013

Idioma	Nº interpretaciones2012	Nº interpretaciones2013	Variación 13/12
Urdu	53	21	-32
Árabe	14	15	1
Rumano	9	2	-7
Chino	7	2	-5
Inglés	1	--	-1
Alemán	1	--	-1
Francés	--	10	10
Portugués	--	1	1
	85	51	-34

FUENTE: Atención Socio-sanitaria Hospital San Pedro



Servicios	Nº interpretaciones 2012	Nº interpretaciones 2013	Variación 13/12
Obstetricia	49	3	-46
Salud mental	13	2	-11
Infecciosas	10	3	-7
Urgencias	3	2	-1
Pediatría	2	2	--
Admisión	1	--	-1
Cardiología	1	1	--
Cirugía torácica	1	--	-1
Endocrinología	1	5	4
Ginecología	1	1	--
Neurología	1	--	-1
Oncología	1	--	-1
Atención Primaria	1	4	3
UMI	--	11	11
Digestivo	--	10	10
M. Interna	--	2	2
Respiratorio	--	2	2
ORL	--	1	1
Traumatología	--	1	1
Urología	--	1	1
Total	85	51	-34

FUENTE: Atención Socio-sanitaria Hospital San Pedro

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

En Atención Especializada y "061", de los datos obtenidos a través del programa SIGPYN SALUD, analizando el porcentaje de retribuciones que corresponden a hombres y mujeres, se observa que en el total, el tanto por ciento de mujeres (75,88%), continúa siendo mayor que en el dato general del Servicio Riojano de Salud (72,78%). Y que el porcentaje de hombres en la categoría de Facultativos (52,83%) es prácticamente igual que el general del SERIS (52,73%).

Es decir, en el ámbito hospitalario y "061" trabajan en conjunto más mujeres que hombres, pero hay más facultativos hombres que mujeres. Continúa, pues, la misma situación señalada en los informes anteriores.

Si observamos los datos de enero 2014, del total de MIREs un 65,19% son mujeres y un 34,81% hombres. Mientras que en mayo de 2013, los porcentajes eran del 64,25 % y 35,751% respectivamente: por tanto, se ha producido un ascenso del % de mujeres y un descenso en el de hombres.

El porcentaje de ingresos que corresponden a mujeres es ligeramente mayor que el de hombres, mientras que en la CMA (Cirugía Mayor Ambulatoria), es también ligeramente, mayor el de hombres.



El análisis, tanto de este dato como el de la distribución de hombres y mujeres tratados en las distintas especialidades, parece más propio de un informe de Salud Pública y hábitos de vida, que de impacto de género.

Respecto al resto de los Programas, se encuentran plenamente consolidados.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Como se ha señalado, tanto en los anteriores Informes de Impacto de Género como en éste, la asistencia sanitaria del Sistema Público de La Rioja ha de prestarse bajo los principios de igualdad, equidad, solidaridad e integración de los servicios sanitarios. Por ello, el Servicio Riojano de Salud ha apostado por los programas específicos para la mujer que se han descrito.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Todos los programas descritos se encuentran perfectamente asentados, como muestran los datos recogidos en el apartado “estadísticas”.

Merecen comentario especial dos de ellos:

■ “Detección y abordaje de la violencia doméstica”.

Tal y como se ha destacado en la reunión del “Observatorio de la Violencia de Género” nuestra Comunidad está comprometida en erradicar la violencia de género, desde tres ámbitos fundamentales: prevención y sensibilización, atención a la mujer víctima de malos tratos y a sus hijos, y castigo al maltratador.

Corresponde al Sistema Sanitario Público el segundo de los ámbitos citados, es decir, la atención a la mujer víctima de malos tratos y a sus hijos. Los profesionales sanitarios, desempeñan un papel clave en ello, tanto en la detección como en el tratamiento.

Para ello es necesario contar con un eficiente y coordinado sistema de asistencia a las víctimas, a sus hijos, o a otras personas dependientes de ellas, víctimas directas o indirectas, que garantice acciones, asistencias, detección, protección y recuperación de las mismas.

Por ello se organizan cursos de formación para profesionales sanitarios, tanto para la detección precoz de los casos de violencia de género, como para su abordaje mediante el trabajo en colaboración con otras instituciones implicadas.

La obtención de datos es fundamental para conseguir este objetivo, tanto como su análisis y el estudio de su evolución.



Por ello, se ha incluido un cuadro que recoge, por una parte el número de casos de violencia de género en 2011, 2012 y 2013, en las mujeres españolas y extranjeras. Y por otra la incidencia según la población.

A la vista de los datos la conclusión es que el riesgo de sufrir una agresión por violencia de género es notablemente superior para las mujeres extranjeras respecto a las riojanas nacionales.

Se ha incluido por primera vez información sobre los casos de violencia de género y algunas características cuantitativas de los mismos.

Los datos se han obtenido de la Historia Clínica Electrónica y se refieren a 2012 y 2013.

Respecto al número de casos detectados y algunas de sus características, nos sugieren los siguientes comentarios:

- Se detectan más casos en Atención Primaria que en Atención Especializada como cabe esperar por la mayor proximidad del Médico de Familia.
- Hay más casos de duración menor de un año, hasta la detección del maltrato. Seguidos del tramo entre 1 y 4 años.
- Por tipo de relación entre víctima y maltratador claramente predomina la relación de pareja.
- Por edad del maltrato se da con mayor frecuencia entre los 20 y 49 años.
- Por nacionalidad, de los datos correspondientes a 2012 y 2013 no hay una tendencia clara. Aunque, como ya se ha señalado, si comparamos el número de agresiones con la población, el riesgo de sufrir una agresión por violencia de género es mucho mayor entre las mujeres extranjeras, como lo muestra el dato de la tasa x 100.000 habitantes.
- Por actividad remunerada o no, claramente la mayor incidencia se produce en el caso de situación NO remunerada.
- Y la mayoría de casos detectados se producen en mujeres no embarazadas.
- Programa “Intérpretes”.

Respecto a este programa, en 2013 ha descendido el número de interpretaciones, sobre todo del idioma “Urdu” (paquistaní). Por servicios que lo han requerido destaca el notable descenso de Obstetricia.

Posiblemente ello se deba al descenso de la población extranjera, tanto de mujeres como de hombres, en La Rioja.



4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

El Servicio Riojano de Salud continuará con los programas descritos. Los resultados son buenos y, puesto que están orientados a las mujeres, es innegable que están contribuyendo a mejorar su salud, y por lo tanto interesan desde el punto de vista de un Informe sobre “Impacto de género”.

También en este apartado es preciso hacer mención especial al programa de **“Detección y abordaje de la violencia doméstica”**.

Las líneas de actuación marcadas en este programa cara al futuro son, fundamentalmente, dos:

- Continuar con la formación de los profesionales para llegar a la captación del mayor número de casos posibles.
- Inculcar en los profesionales el trabajo multidisciplinar de los casos, incluso la necesidad de crear vínculos con las víctimas, especialmente en casos de mujeres foráneas, por el problema de su movilidad geográfica.

Habrá que continuar trabajando en esta dirección, puesto que la violencia también es un problema de Salud Pública.

Respecto al programa **“Intérpretes”**, habrá que seguir analizando la información para ir actuando en consecuencia.

Introducimos un nuevo programa que se describe a continuación:

Programa Redde apoyo a la mujer embarazada

Datos del punto de partida

En el año 2012 se aprobó la Ley 1/2012, de 12 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada (B.O.R. núm. 75, de 2º de junio), que en su artículo 2º.- Ámbito de aplicación, establece que *“La mujer embarazada en situación de desprotección y/o riesgo de exclusión social que tenga su domicilio o residencia en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja tendrá derecho a ser asesorada sobre cómo superar cualquier conflicto que el embarazo le pueda suponer y a ser informada, de forma personalizada, sobre las ayudas y apoyos que puede recibir, a la luz de sus circunstancias particulares, para culminar su embarazo y superar con éxito la crianza de su hijo o sus hijos.”*

En su artículo 8.- Información en los centros sociales y sanitarios será obligatorio:



“1. En todos los centros sociales y sanitarios radicados en la Comunidad Autónoma será obligatorio informar a la mujer embarazada de la existencia de la red de apoyo regulada en esta ley y de la forma de ponerse en contacto con la misma.

2. En el caso de embarazos con riesgo para la salud del niño (malformaciones, deficiencias, cardiopatías y otros) también se informará a la mujer embarazada de las asociaciones y centros que prestan asistencia y apoyo a las familias de estos enfermos.

3. La información que, sobre el aborto, ofrezcan estos centros a la embarazada recogerá, además de la referente a la legislación vigente en la materia, la necesaria para la prestación de un consentimiento informado que exige la norma sanitaria.

4. Dicha información será completa y homogénea e incluirá datos objetivos sobre el método de aborto que le será aplicable y las posibles secuelas físicas y psíquicas, incluyendo la referente al síndrome post aborto.”

Situación actual:

Se ha constituido un grupo de trabajo común Salud – Servicios Sociales que definirán los criterios de inclusión y exclusión que sirvan de referencia para identificar a las personas a las que se dirige lo previsto en la Ley. Se elaborará el Plan Integral de Apoyo a la Embarazada (en fase de redacción y aprobación) y el circuito de atención de la persona detectada conforme a los criterios de riesgo fijados.

Objetivos que se persiguen:

Prevenir situaciones de embarazo de riesgo, informar a la mujer embarazada de las ayudas y apoyos a los que puede acceder de modo uniforme salud-servicios sociales.

**SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD**

Servicio 02: CENTROS DE SALUD

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4121. Atención Primaria de Salud	
4123. Formación del Personal Sanitario	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa de gasto 4121, "Atención Primaria de Salud", tiene como objetivo la prestación de asistencia sanitaria en los Centros de salud, en un primer nivel. Cumple una función primordial dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja, pues, además de la primera asistencia, realiza normalmente la prescripción farmacéutica y el seguimiento de los pacientes tras el alta de Atención Especializada. También lleva a cabo importantes programas de salud.

El programa 4123 se ocupa de la Formación de Médicos de Familia, con el mismo objetivo de calidad en la asistencia.

Los programas que se encuentran en marcha actualmente, y que pueden ser estudiados bajo la perspectiva de género, son los siguientes:

- 1.- Salud bucodental de la mujer embarazada. Mediante este programa se llevan a cabo tareas de educación, prevención y diagnóstico de la salud bucodental de la embarazada. Si se considera necesario, también se realizan extracciones y empastes.
- 2.- Revisiones ginecológicas en Centros de Salud. Con la idea de evitar desplazamientos a la población femenina, se han ido ampliando paulatinamente los Centros de Salud en los que se llevan a cabo revisiones ginecológicas.
- 3.- Programa de la mujer sana. Este programa comenzó en 2005, con objeto de realizar controles rutinarios para la detección precoz del cáncer de cérvix en las mujeres riojanas.
- 4.- Programa de detección precoz del cáncer de colon. En el mes de mayo de 2010 comenzó en La Rioja un programa de prevención de cáncer de colon y recto. Comienza con el envío de una carta informativa en la que se recomienda pedir cita en la consulta de Enfermería de su Centro de Salud. En ella se completa la información y, si el paciente lo acepta, se le facilita un kit para realizar una prueba de sangre en heces. La muestra, posteriormente, será entregada en el mismo



Centro de Salud. Se realiza el correspondiente análisis, y si el resultado es positivo, el usuario será citado por su Médico de Familia para continuar con el procedimiento diagnóstico. Si el resultado es negativo también se comunica al usuario, y se le informa de la conveniencia de repetir la prueba a los dos años.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Porcentaje de retribuciones según sexo y categoría en Atención Primaria.

	Hombres	Mujeres
Facultativo	52,48%	47,52%
Jubilado	18,61%	81,39%
Sanitario no facultativo	10,77%	89,23%
No sanitario	17,40%	82,60%
Total	33,63%	66,37%

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD. Datos año 2013

Porcentaje de retribuciones según sexo y categoría en Formación de Atención Primaria.

	Hombres	Mujeres
MIR	37,19%	62,81%

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD. Datos año 2013

Salud bucodental de la embarazada. Años 2011-2013

	2011	2012	Variación 12/11	2013	Variación 13/12
Educación Sanitaria	111	132	18,92%	262	98,48%
Exploraciones	232	273	17,67%	262	-4,03%
Tartrectomía	156	132	-15,38%	130	-1,52%

FUENTE: Subdirección Enfermería Atención Primaria

Revisiones ginecológicas en Centros de Salud. Años 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Nájera	1.042	-	-	-	-
Santo Domingo	627	-	-	-	-
Haro	2.121	1.131	1.165	1.231	1.251

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

Revisiones realizadas en el Programa Mujer Sana. Años 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013
Revisiones	6.711	8.314	6.116	6.711	7.223
Variación		23,89%	-26,44%	9,73%	7,63%

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

**Prevención del cáncer de colon. Año 2012-2013.**

	2012		2013		Variación 2013/2012	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cartas enviadas	9.191	8.855	8.151	8.188	-11,35%	-7,53%
Citaciones para recoger KIT de prueba	3.397	3.692	3.490	3.735	9,95%	1,16%
Pruebas positivas	273	138	329	236	20,51%	71,01%

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Si observamos los porcentajes de hombres y mujeres, según las retribuciones, vemos que en Atención Primaria también es mayor el que corresponde a mujeres. Pero en el total, la diferencia no es tan acusada (66,37%) como en el total del SERIS (72,78%).

En Facultativos el tanto por ciento de hombres es muy similar al general del SERIS: 52,48% de Facultativos hombres en Atención Primaria, frente al 52,73% en el conjunto del SERIS.

Respecto a los Médicos en Formación, el porcentaje de retribuciones que correspondió a mujeres en Atención Primaria ha evolucionado de la siguiente manera: en 2009 era el 79,73%. En 2010 bajó al 75,30%. En 2011 registró un fuerte descenso y se quedó en un 63,08%. En 2012 continuó la tendencia y el porcentaje fue del 60,55%. Mientras que en 2013 asciende ligeramente hasta el 62,81%.

A este respecto, hay que señalar que se ha incrementado el número de extranjeros que acceden a la formación MIR, en Medicina Familiar y Comunitaria.

En cuanto a los programas "Salud bucodental de la embarazada", "Revisiones ginecológicas en Centros de Salud" y "Mujer Sana", de los datos estadísticos se deduce que los resultados son plenamente satisfactorios. Por lo que no sólo continúan, sino que, concretamente el de "Mujer Sana" se ha ido ampliando.

Respecto a la detección precoz del cáncer de colon, los estudios realizados demuestran que este cáncer se puede curar si se detecta en estadios precoces. La edad es un factor de riesgo fundamental, con un incremento en su incidencia a partir de los 50 años.

El cáncer de colon y recto constituye la neoplasia más frecuente, tanto en hombres como en mujeres, en España, y es la segunda causa de muerte por cáncer. Pero es que, además, es un tumor que responde muy bien a las medidas preventivas.



Anualmente se realizan en el Hospital San Pedro en torno a 40 intervenciones de resección rectal.

Se ha constatado que los factores genéticos no son los únicos que intervienen en la aparición del cáncer colorrectal. Los estilos de vida también son indicadores a tener en cuenta: la alimentación es clave, especialmente el efecto protector de frutas y verduras así como la disminución en el aporte de grasas. También parece que la actividad física regular protege contra el cáncer de colon.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

1.- Salud bucodental de la mujer embarazada.

Su objetivo es llevar a cabo un programa de asistencia dental básica para las embarazadas, puesto que durante el embarazo es necesario un cuidado especial de las distintas piezas dentales.

2.- Revisiones ginecológicas en Centros de Salud.

A través de este programa se trata de evitar desplazamientos a la población femenina e ir ampliando las localidades en las que se llevan a cabo revisiones ginecológicas. Si se acerca el servicio se facilita enormemente el que la mujer controle su salud.

3.- Mujer sana.

El objetivo de este programa es fundamentalmente preventivo, puesto que se lo que se persigue es la detección precoz del cáncer de cérvix.

4.- Detección precoz del cáncer de colon.

El Gobierno de La Rioja, a través de la Consejería de Salud, elaboró una estrategia específica dedicada al cáncer, en el Segundo Plan de Salud de La Rioja aprobado en 2009. El objetivo que se persigue es disminuir la incidencia de los cánceres evitables y, además, ofrecer una mejor calidad de vida a los pacientes que padecen esta enfermedad.

Salud busca alcanzar este objetivo insistiendo en líneas en las que ya se viene trabajando, como son la promoción de hábitos de vida saludables y la educación para la salud. Y a través de los programas de detección precoz, como el que nos ocupa.

Este programa comenzó en mayo de 2010 dirigido a personas entre 50 y 54 años, de las zonas básicas de salud "Joaquín Elizalde" de Logroño, Arnedo y Santo Domingo.

Poco a poco se ha ido extendiendo al resto de zonas básicas de salud, hasta alcanzar, a mediados de 2011, la total cobertura en este tramo de edad.

En los primeros días de julio 2011, se comenzó a enviar cartas a los habitantes de los centros de salud de "Joaquín Elizalde", de Logroño, Arnedo y Santo Domingo, de entre 55 y 58 años.



Se trata de la primera extensión por grupo de edad de este programa, que se seguirá ampliando progresivamente hasta llegar a la población diana de este tramo de edad, en torno a unos 15.000 riojanos. Durante todo el año 2013, este programa ha continuado.

En la actualidad, la población “diana” de este programa se encuentra en la horquilla de los 55 a los 69 años.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Los tres primeros programas que se han descrito y de los cuales se han aportado datos, van dirigidos a las mujeres. Con ellos se trata de “cuidar” de manera especial a la mujer embarazada, de facilitar las revisiones ginecológicas y de prevenir un tipo de cáncer exclusivamente femenino: el de cérvix.

Los datos reflejan que las mujeres responden cada vez más, a las actuaciones preventivas en materia de salud. Y es incuestionable que la prevención es una apuesta de futuro que hace posible, en este caso a las mujeres, el desarrollo de su vida laboral y familiar.

Respecto al programa de detección precoz del cáncer de colon, los datos recogidos durante 2013 nos indican que el porcentaje de pacientes a los que se les ha enviado carta ha sido ligeramente mayor en mujeres, el 50,11%, frente al 49,89% en hombres.

Los pacientes citados a recoger el kit para la prueba se distribuyen en el 48,30% de hombres y el 51,70% de mujeres.

El resultado de las pruebas positivas se distribuye en el 58,23% en hombres y el 41,77% en mujeres. En 2012 fueron el 66,42% y el 33,58% respectivamente.

Por lo que la conclusión es que la incidencia del cáncer de colon en este segmento de edad, sigue siendo mayor en hombres. Si bien comparados estos porcentajes con los obtenidos en 2012, se observa que la diferencia disminuye por la subida de positivos en mujeres y el descenso en hombres.

3.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

El Servicio Riojano de Salud, en su Programa de Atención Primaria de Salud, continuará trabajando en todos los programas implantados, y en el análisis de los datos.

**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
SECCIÓN 17. INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS.****INTRODUCCIÓN:**

El Instituto de Estudios Riojanos como organismo autónomo, adscrito a la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, tiene como fines generales la investigación, promoción, difusión y divulgación de la ciencia y cultura riojanas y de sus valores, con una visión multidisciplinar e intersectorial, Su estructura orgánica y funciones viene determinada por la Ley 4/2006, de 19 de abril, del Instituto de Estudios Riojanos y el Decreto 56/2006, de 5 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Estudios Riojanos.

Con carácter previo al análisis de los programas de gasto, resulta conveniente una primera aproximación al tema de estudio mediante una visión general del personal que presta sus servicios en este organismo, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad.

Personal del Instituto de Estudios Riojanos. Periodo 2010-2013

	2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	H	M	M	H	M
Total	6	7	5	5	8	8	5	8
Grupo A1	2	1	1	1	2	2	1	2
Grupo A2		1			1	1		1
Grupo C1	1		1	1			1	
Grupo C2	1	5	1	1	5	5	1	5
Grupo D	2		2	2			2	

Fuente: Instituto de Estudios Riojanos

Destaca el porcentaje superior de mujeres que prestan sus servicios en el Instituto de Estudios Riojanos, debido a la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público. También hay que mencionar el hecho de que ese mayor porcentaje en el número de mujeres tiene su correspondencia en el apartado de retribuciones. De esta manera, se está promoviendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la equidad de los participantes en los procesos selectivos, con independencia de su sexo, y favoreciendo también la transparencia y la percepción de igualdad del ciudadano o de la ciudadana, respecto del trato recibido por los poderes públicos.

Retribuciones: mujeres 57,78% y hombres 42,22%.



Respecto a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Los datos son que en la actualidad ningún trabajador del IER está disfrutando de estos permisos.

Y por último, y en relación a la funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integrada, tienen derecho a solicitar la reducción de jornada o la situación de excedencia en los términos reglamentariamente establecidos. No obstante, no ha habido ninguna funcionaria en esta situación que haya solicitado estos permisos en los últimos años.



SECCIÓN 17: INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS:
SERVICIO 01: GERENCIA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS
CENTRO:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5421 – investigación básica	400.000

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

En las principales actividades que realiza el Instituto de Estudios Riojanos no se recoge el impacto de género, ya que son de libre concurrencia, pero se pretende reflejar en este informe la incidencia destinada a hombres y mujeres

Los gastos previstos para el ejercicio presupuestario 2014 en los códigos anteriormente mencionados ascienden a la cantidad de 405.000 €, desglosados en las siguientes partida: 226.06 (45.000 euros), 226.08 (175.000 euros), 480.01 (95.000 euros) y 646.02 (85.000 euros).



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

	Genero		Gasto	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Capítulo I: Personal	46.15 %	53.85 %	42.22 %	57.78 %
226.06 – Actividades	67.07 %	33.93 %	67.07 %	33.93 %
226.08 – Publicaciones	58.33 %	41.67 %	67.15 %	32.85 %
480.01 – Ayudas	57.41 %	42.59 %	60.60 %	39.40 %
646.02 – Planes	20 %	80 %	20 %	80 %

Fuente: Instituto de Estudios Riojanos

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Aunque en las principales actividades que realiza el Instituto de Estudios Riojanos no se recoge el impacto de género por ser de libre concurrencia, se trata de ver la evolución reflejada en la estadística de años anteriores en cuanto al reparto de los gastos entre hombres y mujeres.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Los objetivos fundamentales del Instituto de Estudios Riojanos, de acuerdo con la Ley 4/2006 de 19 de abril de creación del mismo y sus Estatutos, aprobados por Decreto 56/2006, de 5 de octubre, son los siguientes:

- 1.- El conocimiento, estudio, investigación y fomento de la ciencia y la cultura riojanas.
- 2.- La promoción, difusión y divulgación del acervo cultural riojano, en sus distintas manifestaciones.
- 3.- La defensa y conservación de los valores, costumbres y cultura popular de La Rioja
- 4.- El asesoramiento y propuesta en materia científica y cultural riojana.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

De acuerdo con lo expuesto en los apartados anteriores, la incidencia real sobre el impacto de género derivada de las actuaciones del Instituto de Estudios Riojanos resulta nula, por cuanto que no existe una incidencia directa que modifique los



comportamientos, dado el tipo de actividades que por parte de este organismo se realizan.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Continuar trabajando para seguir cumpliendo los objetivos fundamentales del Instituto de Estudios Riojano a través de:

- 1.- El fomento de la investigación a través de planes propios y las distintas ayudas para estudios científicos de temática riojana.
- 2.- El asesoramiento a través de la biblioteca especializada en temas riojanos, que conserva documentación antigua y bibliográfica actualizada, además de hemeroteca. Así como la colaboración con otras instituciones en investigación referida a La Rioja por medio de la organización conjunta de Congresos y Cursos de especialistas que facilitan la intercomunicación de experiencias científicas sobre temática riojana.
- 3.- La difusión de los estudios científicos a través de publicaciones referidas a las áreas de actuación histórica, geográfica, filológica, etc., que proporcionan un fondo de consulta muy útil y necesario para promover en La Rioja la investigación, afianzando el desarrollo cultural de nuestra región.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Se contribuye a tener información acerca de:

- ayudas a la investigación
- planes de Investigación
- publicaciones
- actividades

que se desarrollan en el Instituto de Estudios Riojanos en materia de reparto, en porcentajes, entre hombres y mujeres.



**INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO:
SECCIÓN 19. INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

INTRODUCCIÓN

El Decreto 3/2011, de 27 de junio, por el que se modifica el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, atribuye a la Consejería las funciones relativas a la política de industria y comercio; desarrollo Económico; investigación, desarrollo e innovación; empleo y relaciones laborales; así como cualquier otra afín a las descritas que se atribuya por las disposiciones normativas. Posteriormente estas funciones han sido concretadas para cada uno de los centros que integran la Consejería en el Decreto 47/2012, de 27 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con los datos que se reflejan en esta memoria, se pretende analizar la situación actual de forma que en el futuro puedan apreciarse los resultados en términos de impacto de género de las políticas llevadas a cabo en la Consejería y en su caso corregirlas si se observan desviaciones sobre los resultados esperados.

En este sentido, por un lado se reflejan los datos estadísticos del personal de la propia Consejería y por otro se estudian cada uno de los programas de gasto que se llevan a cabo en los centros gestores.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**
Servicio 01: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

PROGRAMA DE GASTO	CREDITO
7211. Administración General de Industria	

Por parte de la Secretaría General Técnica, como órgano encargado de la gestión de las funciones comunes de la Consejería, y entre otras, de la planificación estratégica, presupuestación y recursos humanos, se han elaborado datos estadísticos correspondientes al personal de la Consejería que en función de su género, de los distintos programas de gastos:

Personal de la Consejería según sexo y programas de gasto. Periodo 2013

Programa de Gasto	Funcionario			Eventual			Laboral		
	M	H	% M	M	H	%M	M	H	%M
7211	10	1	90,9	2	-	100	-	1	-
5411	7	6	53,8	-	-	-	-	1	100
7221	6	6	50,0	-	-	-	-	-	-
7611	4	1	80,0	-	-	-	-	-	-
5462	1	6	14,3	-	-	-	-	-	-
3151	14	4	77,8	-	-	-	-	-	-
4132	18	6	75,0	-	-	-	-	-	-
3221	78	25	75,7	-	-	-	8	2	80,0
Total	138	55	71,5	2	-	100	8	4	66,6

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

Personal de la Consejería según cargos, grupos, cuerpos y categorías. Periodo 2013

Personal	M	H
Altos cargos	2	3
Consejero	-	1
Secretario General Técnico	1	-
Directores Generales	1	2
Grupo A	25	10
Técnico A.G.	19	6
Ingeniero Industrial	1	2
Técnico Superior	3	1
Técnico Superior de Prevención	2	-



Informático		1
Grupo B	50	20
Gestión A.G	29	7
Ingeniero Técnico Agrícola		1
Ingeniero Técnico Industrial		2
Inspector de Industria		2
Técnico de Prevención	3	2
Escala Sanitaria.	1	
Cuerpo facultativo grado medio A.E	3	3
Técnico de Grado Medio	14	3
Grupo C1	20	13
Administrativo A.G	20	11
Técnico Informático		2
Grupo C2	38	6
Auxiliar A.G	36	6
Auxiliar laboratorio	1	
Auxiliar enfermería	1	
Grupo E	6	6
Subalternos AG	6	6

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

Personal laboral por categorías. Período 2013

Personal	M	H
Total	8	4
Titulado superior	1	2
Titulado medio grado	4	-
Administrativo	-	1
Auxiliar administrativo	3	0
Operario	-	1

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

En relación con los altos cargos, se observa que la presencia masculina es ligeramente superior a la femenina, sin embargo en el personal funcionario se puede ver que, en su clasificación por grupos, la presencia femenina es considerablemente superior en todos ellos, salvo en el grupo E en el que la presencia femenina y masculina es equivalente.

En la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, la cantidad de personal laboral no es muy amplio, sin embargo debe mencionarse que la presencia femenina duplica a la masculina.



Es interesante destacar que la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de conformidad con los postulados del artículo 103 de la Constitución, lleva a efecto la selección del personal, ya sea funcionario o laboral, con criterios de objetividad en función de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, a través de convocatoria pública, sin hacer distinción de sexos. De acuerdo con la normativa vigente, existe igualdad de género en el acceso a la función pública, demostrándose que el acceso de la mujer a la misma es cada vez en mayor número.

Otros parámetros estadísticos:

A efectos del impacto de género en relación al personal de esta Consejería, se considera interesante la elaboración de datos en cuanto a las reducciones de jornada solicitadas por el personal y la realización de cursos de formación a lo largo del pasado año 2013:

	Mujeres	Hombres	% Mujer
Reducción de jornada	9	1	90.0
Cursos de formación	92	28	76.7

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

Las Administraciones Públicas garantizan que todos sus trabajadores puedan acceder en condiciones de igualdad a todo el tipo de derechos, sin distinciones de género. De los datos expuestos, se observa que la mujer utiliza en mayor medida esos derechos.

Hay que indicar que, en relación a la evaluación del impacto en función del género en la Administración Pública, quedan garantizados todos los derechos del personal sin distinción de género, por lo que se eliminan todas las desigualdades entre el hombre y la mujer, promoviendo siempre la igualdad de género que es el objetivo fundamental.



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 03:D.G DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO
Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CREDITO
5411. Administración General de Investigación y Desarrollo	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 5411 (Administración General de Investigación y Desarrollo) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio

Dentro de los mismos destacan: la ejecución de políticas de promoción de la innovación y el desarrollo tecnológico, el impulso de actuaciones para incrementar la competitividad de las empresas riojanas, el impulso de la transferencia de tecnología, la elaboración y coordinación del Plan Riojano de I+D+i como plan maestro para el impulso de la innovación en La Rioja, así como el apoyo y captación del talento investigador, que contribuyan a hacer de La Rioja una Comunidad Autónoma con un sello propio de innovación.

Todas estas actuaciones se resumen a través de varios ejes de actuación: la elaboración del Plan de I+D+i, la información y difusión, la coordinación de centros tecnológicos, la transferencia de tecnología y del conocimiento, y las iniciativas empresariales.

Algunas de sus actuaciones son:

1. Plan Regional de I+D+i 2013-2016

Coordinado por la Dirección General para la Innovación, el Plan persigue una serie de objetivos estratégicos en los que se basa un modelo de desarrollo económico sostenible. Se realiza una política integral de ciencia, tecnología e innovación, e incrementa la generación de conocimiento, atrayendo talento y potenciando la inserción de investigadores en el Servicio Riojano de Innovación (SRI).

Plantea la necesaria evolución del tejido industrial hacia una sociedad del conocimiento, fomentando el desarrollo de actividades productivas innovadoras y de alto valor añadido, e identifica e impulsa sectores estratégicos y la transferencia del conocimiento y la tecnología.



2. Estrategía Regional de I+D+i 2012-2020

Este documento se alinea con la estrategia regional de I+D+i La Rioja 2020, para definir las políticas futuras de innovación en la comunidad autónoma. Establece las principales líneas de actuación para posicionar a La Rioja entre las 60 regiones más competitivas de Europa.

3. Portal de la Innovación

Es un instrumento que permite dotar de visibilidad al Sistema Riojano de Innovación en el espacio de Internet. En él se reúnen las herramientas para la innovación, como es el caso de la participación en redes relacionadas con la materia, facilitando el acceso de los emprendedores a los recursos necesarios para transformar sus ideas en proyectos empresariales.

4. Red de Centros Tecnológicos de La Rioja

Permite la colaboración entre los distintos miembros para la coordinación de actuaciones y la elaboración de proyectos conjuntos, fomentando la comunicación entre ellos.

5.- Fundación para la Innovación

La Fundación, constituida el 08 de febrero de 2010, sirve de espacio de encuentro para la iniciativa pública y privada. Sus objetivos más destacados son la promoción de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación en La Rioja; sensibilizar, promover y difundir en la sociedad riojana la cultura científica y el espíritu emprendedor. Pretende ser un foro de participación de todos los agentes del SRI, realizando memorias, jornadas, foros y congresos, así como labores de reconocimiento a través de premios.

6.- Desarrollo de la Ley 3/2009 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

Elaboración del marco reglamentario de la Ley 3/2009.

7.- Observatorio para la Innovación

Se dispone como una herramienta transversal de medición del Plan Riojano de I+D+i. Sus actuaciones fundamentales son: el desarrollo de un cuadro de mandos del SRI, y el seguimiento y monitorización del Plan Regional. Otra de sus actuaciones consiste en la activación del gasto en I+D+i en los diferentes sectores de ejecución: Administración, Universidad y sector empresarial.

8.- Plan Estratégico de Difusión de la Innovación

Su objetivo es la promoción y la sensibilización en materia de innovación: la difusión de programas y actuaciones en materia de formación en innovación, la difusión de



estudios y noticias relacionadas con las actividades de esta Consejería, en cumplimiento de los desarrollos aprobados en la Ley 3/2009.

9.- Impulsode las Tecnologías Convergentes

Impulso a través de programas pilotos de la Nanotecnología, la Biotecnología, las Tecnologías de la Información y la Gestión del Conocimiento (NBIC). Promover espacios de discusión para tratar la conexión entre las NBIC y las empresas de otros sectores más tradicionales y difundir sus aportaciones, novedades y tendencias entre todos los agentes del SRI.

10.- Registro de Investigadores y de Empresas Innovadoras

Desarrollo reglamentario de los registros de agentes del Sistema Riojano de Innovación. Creación de una red social para impulsar proyectos innovadores y de investigación, mejorando la transferencia de tecnología.

Además de las arriba indicadas, existen otras líneas de trabajo como el Plan de Generación y Atracción del Conocimiento, el Plan de Transferencia del Conocimiento y la Tecnología, y las Oficinas y Redes de Transferencia.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Indicadores sobre sectores de ejecución de la I+D

La I+D se ejecuta a través de 3 agentes: La Administración, La Universidad y el Sector Empresarial e IPSFL (Instituciones Privadas sin Fines de Lucro). Los datos extraídos de la estadística del INE sobre Actividades de I+D 2012 arroja las siguientes conclusiones: el personal dedicado a actividades de I+D crece en La Rioja más que a nivel nacional, gracias al sector universitario, que crece un 17%.

Desagregado por sexos, La Rioja supera al estado en las tasas de crecimiento en la incorporación de RR.HH. femeninos destinados a la I+D en 3 sectores de ejecución, siendo los incrementos también notablemente superiores en los sectores empresas y enseñanza superior.

	AAPP	Enseñanza superior	Empresas
Total			
España	-5 %	-5%	-0,5 %
La Rioja	-7 %	17 %	-0,5 %
Mujeres			
España	-5 %	-3 %	-1 %
La Rioja	-2 %	17 %	11 %

Desglosando los datos de investigadores (en EJC) según los sectores de ejecución se refleja el siguiente panorama de crecimiento en el 2012:

	AAPP	Enseñanza superior	Empresas
Total			
España	-5 %	-4%	0 %
La Rioja	-4%	17%	-1.2%
Mujeres			
España	-5 %	-2	0%
La Rioja	-4 %	16%	-9%

Indicadores sobre el Registro de Investigadores

El Registro de Investigadores, gestionado desde la Dirección General de Innovación, Industria y comercio arroja los siguientes datos: el 46% de los investigadores inscritos son mujeres, frente al 54% de los hombres, lo que indica que las tasas



están próximas y no existe una diferencia importante entre sexos, sino que ambos están en una situación próxima a la paridad.

Indicadores de la Dirección General para la Innovación, Industria y Comercio.

En la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio, concretamente en el Servicio de Innovación y Energía el 54% del personal son hombres, frente al 47% que representan las mujeres.

Puesto	
Jefe de Servicio	Masculino
Técnico de apoyo	Masculino
Administrativo	Masculino
Ingeniera Industrial	Femenino
Auxiliar administrativo	Femenino
Técnico informático	Masculino
Jefe de sección	masculino
subalterno	Femenino
Ingeniero Industrial	Masculino
Auxiliar administrativo	Femenino
Administrativo	Masculino
Administrativo	Femenino
Ayudante administrativo	Femenino

* Datos a 1 de junio de 2014.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Se extraen los siguientes datos del Informe presentado: La Rioja presenta mejores datos que el conjunto del estado en cuanto a tasas interanuales de incrementodel personal dedicado a la I+D. La distribución por sexos es similar en La Rioja y en el resto delEstado, con tasas femeninas ligeramente inferiores a las masculinas pero que no significanun falta de presencia de mujeres en el ámbito de la I+D.

La Rioja tiene un crecimiento del 3% en su personal en I+D respecto a la población ocupada, algo inferior a la media nacional, situada en el 1,1%, situándose en séptima posición de las Comunidades Autónomas en relación a la tasa del personal empleado en actividades de I+D. Sin embargo, la presencia de personal femenino alcanza en nuestra región el 39,6% frente a una dato estatal del 40,0 %.

Desagregado por sectores de de ejecución, el 24 % de la I+D se lleva a cabo en el sector AA.PP, el 53% en el sector empresarial y el 23% restante en el sector de la Enseñanza Superior. Las mujeres alcanzan un porcentaje del 45 % en personal dedicado a la I+D en la universidad, el 53% en el sector administración y el 30 % en el sector empresarial. Es decir, en 2 de los 3 sectores de ejecución nos encontramos prácticamente una paridad de género en cuanto al dato de RRHH.

**Personal total en I+D**

	2008	2009	2010	2011	2012
AAPP	232	293	334	314	291
Empresas	696	675	694	674	671
Universidad	178	187	197	194	226
Total	1.322	1.363	1.471	1.423	1.469

FUENTE: INE Estadística sobre actividades de I+D

En cuanto al ámbito investigador La Rioja es la 1ª CCAA en tasa de crecimiento del Nº de investigadores, un 17% de crecimiento frente al dato nacional. El personal femenino investigador alcanza el 40,39%, dato ligeramente superior al dato femenino para el personal en I+D indicado anteriormente. La Rioja se sitúa por delante del estado tanto en porcentaje de mujeres investigadoras, el 40,39% frente al 37,89% nacional y también en tasas de crecimiento, el 21,49% frente a la tasa nacional del 6,97%.

Desagregado por sectores de ejecución, la enseñanza superior tiene el 52,9% de los investigadores, frente al 34,8% del sector empresarial y el 6,5% del sector AA.PP. Las mujeres son 54,36% de los investigadores en las AA.PP, el 44,58% en el sector enseñanza superior y el 29,10% en el sector empresarial. Por tanto, obtenemos datos bastantes similares tanto en los RRHH dedicados a la I+D como a la investigación en el sector empresarial y los datos se cruzan para los ámbitos universitario y AAPP.

A modo de resumen podrían reflejarse en las siguientes tablas los datos de participación femeninos por sectores de ejecución y sus tasas de crecimiento.

Tasas de crecimiento personal femenino en I+D e investigadores**Evolución del personal en I+D+I en La Rioja por sexos.**

	2009	2010	2011	2012
Total	1.363	1.471	1.423	1.469
Mujeres	548	568	533	583
Variación mujeres	13%	4%	6%	9%

El personal propio de la Dirección General para la Innovación, ejecutora del programa de gasto presenta una tasa de personal femenino superior a la masculina, lo que corrobora los datos encontrados para la Administración Pública.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa de Administración General de Investigación y Desarrollo se han expuesto al principio de la



explicación. Resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de La Dirección General de Innovación, Industria y Comercio está enfocado a posicionar a La Rioja dentro del sistema de investigación e innovación, no solo a nivel nacional sino también europeo, en posiciones destacadas.

La política pública coordinada que promueve la sociedad del conocimiento, la innovación y la iniciativa emprendedora tiene como objetivo el conseguir un desarrollo económico sostenible que aporte bienestar, niveles sostenidos en el tiempo de crecimiento económico y cohesión social.

Por detallar algunas de las iniciativas en que se ha materializado este programa de gasto se detallan las siguientes:

- Observatorio de la Innovación.
- Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación
- Incorporación de las nuevas tecnologías en el sector Nano y Bio.
- Portal de la Innovación.
- Plan de generación y atracción del conocimiento.
- Cátedra de la Innovación.
- Incorporación del Talento investigador.
- Plan de Transferencia y vigilancia del conocimiento y la tecnología.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO.

El desarrollo de las actuaciones citadas dentro del programa de gastos son transversales a toda la Sociedad Riojana, pues el Sistema Riojano de Innovación lo componen por igual hombres y mujeres. Existe no obstante ciertos sectores que juegan un papel protagonista dentro del mismo como son el personal empleado en actividades de I+D y los investigadores, que son los 2 grupos a los que mayoritariamente van dirigidas las políticas de la Dirección General. Dichas políticas contemplan tanto a hombres como mujeres a la hora de planificarse, ejecutarse y en su posterior evaluación.

El observatorio de la innovación es el instrumento dentro de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio que realiza el seguimiento y evaluación de las políticas materializadas dentro del Plan Riojano de I+D+I. A través de la difusión de los estudios, informes y publicaciones que elabora, señala que La Rioja se encuentra en una posición privilegiada a la hora de analizar la perspectiva de género en todas las actuaciones y políticas desarrolladas. Una de las actuaciones previstas para el Observatorio es la elaboración de un cuadro de mandos del SRI. Dicho cuadro ofrecerá a través de una batería de indicadores, una fotografía de la ejecución de la I+D en La Rioja, desagregada por sexos. La perspectiva de género está presente tanto en los indicadores de crecimiento de personal dedicado a la I+D y del personal investigador. Disponetambién de información desagregada por sectores de ejecución, AA.PP, sector empresarial y enseñanza superior.



Los centros tecnológicos, que son coordinados desde la dirección, también ofrecen datos diferenciados por sexos, por lo que también a este importante ámbito de ejecución de la I+D queda incorporada la perspectiva de género.

El Registro de Investigadores presenta indicadores que muestran el sexo y el origen geográfico de los investigadores inscritos.

Actualmente, el estudio del impacto de género está incorporado en la Administración Riojana a nivel de las disposiciones de ley que se elaboren, como por ejemplo los Presupuestos Generales De La Comunidad de La Rioja. Si es importante destacar que la propia estructura del órgano ejecutor del gasto y el personal que trabaja en los centros tecnológicos dependientes de la propia Dirección, muestran por sí un cierto sesgo femenino, que corrobora en el ámbito de la I+D una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, o ligeramente inclinada hacia el lado femenino.

Por último, señalar que en un futuro, se prevalela obtención y evaluación de nuevos indicadores que incorporen la perspectiva de género.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO.

Como se ha indicado anteriormente, la Comunidad Autónoma de La Rioja incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento De La Rioja. En base a dicho mandato, la Consejería de Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales para 2015 de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todas las entidades que lo conforman.

Los datos reportados por los distintos agentes empleados que han sido filtrados y estudiados por el Observatorio de la Innovación muestran una presencia femenina más destacada en el ámbito de la Enseñanza Superior y de las AAPP, tanto para recursos humanos empleados en la I+D, como para personal estrictamente investigador. Podría indicarse que la paridad de género es prácticamente una realidad en estos dos sectores.

En el sector empresarial, si bien la relación es de uno a dos, la participación de mujeres es importante y cuenta con tasas de crecimiento de dos dígitos, lo que implica que en el futuro se alcanzarán tasas de participación femeninas similares a las masculinas.

Este informe permite extender la perspectiva del impacto de género, elaborando una batería mayor de indicadores que la incorporen y realizando un análisis no sólo *ex-post* sino también *ex-ante* a la hora de planificar las políticas de I+D.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:



A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio busca la captación del “talento innovador”, sin distinción del sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

Por otro lado, la política tiene un impacto diferenciado en ambos sexos, como es corroborado por los distintos datos estadísticos de que disponemos. El objetivo general de los informes de impacto de género es lograr que cualquier norma o proyecto legislativo tenga la misma eficacia en los dos sexos. Hay que tener en cuenta que la implementación de políticas en principio no sexistas ni discriminatorias puede tener diferente impacto en hombres y mujeres, por lo que a veces es necesario aplicar medidas pro activas centradas en la población femenina en sectores en los que están infrarepresentadas, con objeto de maximizar el potencial innovador de nuestra comunidad.

El Observatorio va a seguir realizando mediciones a través del cuadro de mandos que reporta específicamente a la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y al Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.

La comparación, a nivel de un mismo programa de gasto, de estos informes para varios años dará una perspectiva temporal sobre como ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas.

B.- INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.

De los datos anteriormente expuestos, son varias las conclusiones que se pueden extraer:

- Respecto al ámbito laboral, la tasa de paro en La Rioja se encuentra casi cinco puntos por debajo de la media nacional, siendo esta diferencia similar en el caso del paro femenino, tradicionalmente más alto.

- Respecto a la tasa del personal empleado en actividades de I+D respecto a la población ocupada, mientras que el total nacional alcanza el 11,7 %, en La Rioja es del 9,8 %, sin embargo hay que tener en cuenta que este porcentaje va creciendo de una manera constante desde 2005, acercándose cada vez más a la media nacional.

- Pese a que el número de personal empleado en I+D+I regional es menor que el nacional, el índice de participación femenina es un 1^a mayor (40%) que la nacional, siendo ésta mayor en el sector de empresas. y enseñanza superior.



- Tanto el personal destinado a I+D+I como en número de investigadores ha sufrido un incremento constante en nuestra región. En el caso de la clasificación por sexos, a excepción de un descenso producido en 2008, el incremento ha sido de una media de 3,70 anual,

- Tan sólo en el sector del tejido empresarial donde el número de mujeres supera al de hombres en actividades de I+D+I (un 58,8 % frente a un 41,2 % respectivamente), si bien este porcentaje es casi similar en el sector de la Administración Pública (un 51,49 % de hombres frente a un 49,15 % de mujeres). En cuanto a la enseñanza universitaria, la representación de mujeres representa un 47%, levemente superior a la media nacional (45%)

- Centrándonos en nuestro entorno más directo, en el caso concreto de la Dirección General para la Innovación las mujeres representan el 53% de los trabajadores, pero sin embargo presentan un valor en investigadores a jornada completa inferior respecto al personal masculino de la Dirección, 4,30 frente a 4,74. Concluir por tanto, que las mujeres han ido ganando terreno en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación, aunque siguen padeciendo tasas de participación menores que las masculinas en dos de los tres sectores analizados.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 03: DIRECCIÓN GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CREDITO
7221. Regulación, Protección de la Propiedad y Calidad Industrial.	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 7221 (Regulación, Protección de la propiedad y calidad industrial) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene atribuidos la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

Dentro de los mismos destacan: la ejecución de políticas de promoción de la protección de la propiedad, seguridad y calidad industrial, la Inspección Técnica Vehículos, así como los relacionados con la promoción de la eficiencia energética, ahorro en el consumo y la diversificación energética en nuestra región. Se contemplan asimismo políticas dirigidas a la extensión y mejora de la red de infraestructuras energéticas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Este programa ha sido objeto de numerosas adaptaciones a raíz de la transposición de la Directiva de Servicios al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, así como por las diversas normas que están siendo objeto de aprobación a nivel nacional, como paso previo a la regulación a nivel autonómico.

Todas estas actuaciones se resumen a través de varios ejes de actuación: 1) la regulación de un nuevo registro de establecimientos industriales en La Rioja, adaptado al nuevo registro integrado de establecimientos industriales creado en 2010 por Real Decreto, y al diseño de las aplicaciones informáticas necesarias para que se encuentre integrado con el Registro nacional; 2) la articulación de un sistema de recepción e inscripción de comunicaciones responsables, y autorizaciones, en su caso, y control de las instalaciones afectadas por reglamentos de seguridad industrial; 3) el impulso de la seguridad de los vehículos a motor; 4) la extensión y mejora de las infraestructuras eléctricas y de gas; y 5) el fomento de ahorro, eficiencia y diversificación energética. Todo ello dentro de un permanente diálogo con las asociaciones empresariales sectoriales, Colegios Profesionales, o Distribuidores de energía.



Algunas de las actuaciones desarrolladas se centran en el Plan de eficiencia energética de La Rioja, convenios de colaboración con empresas de distribución de energía para la mejora de infraestructuras, o el Plan de simplificación administrativa en el sector industrial.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Indicadores sobre instaladores en La Rioja

No se han producido actualizaciones en el registro de instaladores y mantenedores de las siguientes categorías: frigoristas, instalador eléctrico, instalador de gas, instalador de aparatos a presión, instalador de productos petrolíferos y operadores de calderas. A continuación se actualizan los datos de las siguientes categorías:

1.- Instalador de instalaciones térmicas (IT). Total inscritos: 243

Año 2008:	33 inscritos: 31 hombres (94%) y 2 mujeres (6%)
Año 2009:	77 inscritos: 75 hombres (97,4%) y 2 mujeres (2,6%)
Año 2010:	39 inscrito: 38 hombres. (97,4%) y 1 mujer (2,6%)
Año 2012:	65 inscritos: 61 hombres (93,8%) y 4 mujeres (6,2%)
Año 2013:	9 inscritos: 8 hombres (89%) y mujer (11%)
Año 2014:	11 inscritos: 11 hombres (100%)

Indicadores sobre operadores de grúa en La Rioja

1.- Operador grúa móvil autopropulsada, categoría A (IGMA). Total inscritos: 64

Año 2008:	6 inscripciones: 6 hombres (100%)
Año 2009:	Una inscripciones:1 hombre (100%)
Año 2010:	Ninguna inscripción
Año 2013:	5 inscripciones: 5 hombres (100%)
Año 2014:	2 inscripciones: 2 hombres (100%)

2.- Operador grúa móvil autopropulsada, categoría B (IGMB). Total inscritos: 59

Año 2008:	Ninguna inscripción
Año 2009:	Una inscripción: 1 hombre (100%)
Año 2010:	Ninguna inscripción
Año 2011:	5 inscripciones: 5 hombres (100%)
Año 2012:	1 inscripción: 1 hombre (100%)
Año 2013:	1 inscripción: 1 hombre (100%)

3.- Operador grúa torre (IGT). Total inscritos: 614

Año 2008:	88 inscripciones:88 hombres (100%)
Año 2009:	41 inscripciones: 41 hombres (100%)
Año 2010:	3 inscripciones: 3 hombres (100%)
Año 2012:	10 inscripciones: 10 hombres (100%)
Año 2013:	1 inscripción: 1 hombre (100%)



Indicadores totales de registrados en La Rioja

Año 2008:	299 inscripciones: 287 hombres (96%) y 12 mujeres (4%)
Año 2009:	296 inscripciones: 292 hombres (99%) y 4 mujeres (1,3%)
Año 2010:	65 inscripciones: 64 hombres (98%) y 1 mujer (2%)
Año 2011:	44 inscripciones: 43 hombres (97,7%) y 1 mujer (2,3%)
Año 2012:	14 inscripciones: 10 hombres (71%%) y 4 mujeres (29%)
Año 2013:	16 inscripciones: 15 hombres (93,75%) y 1 mujer (6,25%)
Año 2014:	13 inscripciones: 13 hombres (100%)

Indicadores totales de censos industriales en La Rioja

	2008	2009	2010	2011	2012		
Nuevos censos	100	97	65	63	36	16	14
Empresas	62	65	65	63	36	16	13
Hombres	37	32	32	62	36	16	1
Mujeres	1	0	0	1	0	0	14

Comparativa del 2009 con respecto al 2008:

- Un 3% menos de inscripciones.
- Descenso en hombres de un 4%.
- Descenso en mujeres de un 1%.

Comparativa del 2010 con respecto al 2009:

- Un 80% menos de inscripciones

Comparativa del 2011 con respecto al 2010:

- Mantenimiento vegetativo de las inscripciones sin impacto de género significativo

Comparativa del 2012 con respecto al 2011

- No se ha apreciado ningún cambio significativo en la tendencia.

Comparativa del 2013 con respecto al 2012

- Un 44% menos de inscripciones

Comparativa del 2014 con respecto a 2013. Continúa la tendencia a la baja en las inscripciones y la participación femenina es puramente residual.

Indicadores sobre las ayudas solicitadas en el plan de eficiencia energética del Gobierno de La Rioja para personas físicas

Línea	2010		2011	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Biomasa	9	1	23	7
Geotermia	3	0	3	1



Fotovoltaica	1	2	13	3
Solar Térmica	4	1	3	1
Renove Calderas	101	40	359	154
Renove Electrodomésticos	1.239	826	933	1867
TOTAL	1.374	874	1334	2033
%	61,11%	38,87%	39,61	60,39

Línea	2012	
	Hombres	Mujeres
Plan Renove de Calderas	126	81
TOTAL	126	81
%	60,9%	39,1%

En 2013 y 2014 no se han gestionado nuevas líneas de ayudas por lo que no existen cambios en los indicadores facilitados.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

La participación de la mujer en el ámbito de los profesionales instaladores industriales ha sido históricamente muy limitada, o inexistente en algún ámbito como el de instaladores de climatización, de gas, o de líneas aéreas.

El análisis del impacto de género en el ámbito de los registros industriales se ha centrado a los supuestos de instaladores o instaladoras personas físicas, ya que no se disponen de datos relativos a la participación de la mujer en las empresas que actúan en el tráfico como personas jurídicas.

Los indicadores que se pasan a exponer evidencian una participación mayoritariamente masculina en materia de instalaciones eléctricas e industriales. Se han seleccionado los datos correspondientes al período 2008--2014. En años anteriores la presencia de la mujer es meramente testimonial en alguno de los apartados.

La participación de la mujer en este ámbito, es fiel reflejo de su tradicional escasa matriculación en los estudios universitarios de ingeniería y que pese a que su tendencia está cambiando en los últimos años, se traduce en la actualidad, en una escasa colegiación profesional. A título ilustrativo, en La Rioja las ingenieras industriales colegiadas constituyen un 10 por 100 del total.

El personal del programa de gasto es fiel reflejo de la participación tradicional de la mujer a nivel nacional. Actualmente todos los ingenieros son varones, y la participación femenina se limita a labores administrativas, ya sea como técnica de administración, auxiliar, ayudante o administrativo.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO



Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa se han expuesto al inicio. Cabe resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio está enfocada a situar a La Rioja como una región que se encuentre bien posicionada en el ámbito de la seguridad industrial, la profesionalización de sus industriales y coordinadamente con otros programas, en la que el trabajo desarrollado sea seguro y de calidad, permitiendo así que nuestra Comunidad cuente en una posición destacada, no sólo a nivel nacional sino también en el ámbito europeo.

En este sentido se persigue impulsar la participación de las mujeres en los ámbitos industriales, a través de la iniciativa privada, y de fomentar un trabajo de calidad.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

La Comunidad Autónoma de La Rioja incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento de La Rioja. En base a dicho mandato, la Consejería de Administración Pública y Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todos los departamentos y entidades que lo conforman. No obstante y por los motivos que se exponen en esta memoria, el análisis de impacto se encuentra limitado a alguna de sus áreas y líneas.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio se dirige a la promoción y prevención de la seguridad industrial, y al impulso de la eficiencia energética, ámbitos que no tienen género, ya que tienen un carácter transversal, por ir dirigidos a toda la sociedad. No obstante sí se considera necesario promocionar la participación de la mujer en este ámbito y que esta participación se produzca sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

No obstante se continuarán realizando mediciones de la participación de la mujer en este ámbito y se analizarán las barreras que existen, en su caso, para impulsar su desaparición.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 03: DIRECCIÓN GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5493. Innovación, Actividades Comerciales y Artesanas. 7611. Ordenación y Control del Comercio Interior, Artesanía y Defensa de la Competencia.	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 5493 tiene como objetivo básico el conocimiento estructural y coyuntural de los distintos sectores de la actividad económica, y en concreto, el sector comercial y artesano. Estas actividades se realizan en la ejecución de políticas públicas que coadyuven a la consolidación de los distintos sectores con planes de investigación, desarrollo e innovación buscando la eficiencia de modelos de excelencia empresarial. En consecuencia, los fines del programa son el análisis de los diversos sectores de actividades económicas y elaboración de propuestas de investigación, desarrollo e innovación de los mismos para la consolidación del tejido empresarial de La Rioja y el incremento del valor añadido de sus productos o servicios.

El programa 7611 tiene como objetivo básico la consolidación de los distintos sectores de la actividad económica, además de la ordenación y control de los sectores comercial y artesano mediante la ejecución de políticas públicas que permitan el conocimiento de su estructura y las coyunturas que les afecten o puedan afectar, elaborando acciones de promoción directa o indirecta y realizando el adecuado control sobre el ejercicio de la actividad comercial y artesanal.

En la definición de las políticas públicas, ya sean de ordenación, como la elaboración de normas, o de control y fomento, se promueve la igualdad de género, puesto que las normas se elaboran atendiendo a un lenguaje no discriminatorio, y las mismas van dirigidas tanto a hombres como a mujeres.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Inicialmente se expresan aquellos indicadores que pueden ser objeto de comparación a los presentados en relación con el Presupuesto de 2014, además de los referentes a las personas físicas o jurídicas que han sido beneficiarias de ayudas en la promoción del sector artesano.

Estos datos afectan en consecuencia a:

1º Composición de los órganos consultivos y de participación: Consejo Riojano de Comercio, Consejo Riojano de Artesanía, Comisión Regional de Precios.

2º Registro General de Artesanía de La Rioja: número de artesanos y artesanas inscritos, tanto con carácter individual, como honorarios y responsables de la actividad que se realiza en las empresas artesanas.

3º Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja: perfil del titular del comercio y distribución por sectores.

4º Recursos Humanos del Servicio de Industria y Comercio.

5º Subvenciones al sector artesano 2013: distribución del número de solicitantes por sexos, y distribución del número de beneficiarios en función del sexo.

1º- Órganos consultivos y de participación

Composición de la Comisión Regional de Precios

Entidad representada	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	5	1	6
FER	1	-	1
Asoc. Consumidores	1	-	1
Sindicatos	1	-	1
Total	8	1	9

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

El secretario de la Comisión Regional de Precios es desempeñado por un funcionario adscrito al Servicio de Industria y Comercio de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

**Composición del Consejo Riojano de Comercio**

Entidad representada	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	3	1	4
FER	4	-	4
Asoc. Consumidores	2	1	3
Sindicatos	-	4	4
Asoc. Comerciantes	3	1	4
Asoc. Distribuidores	2	-	2
Federación Riojana de municipios	1	-	1
Cámara de Comercio	2	1	3
Total	18	7	25

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Industria y Comercio de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

Composición del Consejo Riojano de Artesanía

Entidad representada	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	6	1	7
FER	1	-	1
Asoc. Artesanos	2	-	2
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja		1	1
Total	9	2	11

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Industria y Comercio de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

2º Registro General de Artesanía de La Rioja

El número total de inscripciones que figuran actualmente (21 de mayo de 2014) en el Registro es de **261**, referidas a número de documentos de calificación artesanal otorgados hasta la fecha y que clasificados por tipo y género, se expresan en el Cuadro nº 1. No obstante, dado que algunos artesanos, ya sean personas físicas o jurídicas, poseen más de un documento de calificación artesanal en función de cada oficio que realizan, se ha elaborado otro cuadro referente al número de personas inscritas en el Registro que poseen carné artesanal por tipo y género, resultando en consecuencia, un número inferior al anterior, **185** personas y empresas.



Asimismo, el indicador que se ha tomado como referencia para medir el impacto de género en las empresas artesanas, ha sido el artesano que figura como responsable de la actividad productiva de la empresa. De esta forma, el número de empresas artesanas inscritas no se corresponde con el número de artesanos responsables, puesto que en algunos casos, dentro de una misma empresa pueden existir varios artesanos al frente del proceso de elaboración de los productos.

Número de documentos de calificación artesanal, por tipo y género. Mayo 2014

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	18	26,87	49	73,13	67	100
Artesanos/as	65	38,69	103	61,31	168	100
Honorarios/as	6	23,08	20	76,92	26	100

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género. Los porcentajes se refieren a los totales de cada columna.

Como puede observarse es mayor el número de calificaciones artesanales correspondientes a hombres que a mujeres, pero es la situación que presenta en función de las solicitudes.

Número de personas por tipo de documento de calificación artesanal y género. Mayo 2014.

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	12	28,57	30	71,93	42	100
Artesanos/as	47	38,21	76	61,79	123	100
Honorarios/as	6	30,00	14	70,00	20	100

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género.

3º Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja

Perfil del Comerciante

En líneas globales, la titularidad de los comercios riojanos se distribuye de manera bastante equitativa entre hombres y mujeres. Pero, teniendo en cuenta la actividad del comercio, la distribución por sexos varía. Así, las mujeres regentan principalmente comercios de alimentación, textil o destinados a la venta de productos de farmacia, perfumería o droguería, mientras que los hombres tienen la



titularidad mayoritaria en comercios destinados al equipamiento del hogar u otras categorías.

El porcentaje de distribución de la titularidad de los comercios riojanos en función del género es el siguiente:

Titular masculino: 26,96%.
Titular femenino: 22,73%.
No se sabe: 50,31%

Los datos han sido obtenidos del Registro de Comerciantes de La Rioja, que gestiona esta Dirección General.

El porcentaje de distribución de titulares por sectores en función del género.

	Alimentación	Textil	Farmacia, perfumería, o droguería	Equipamiento de hogar	Otros
Hombre	33,24%	20,15%	28,57%	40,04%	34,89%
Mujer	27,73%	37,31%	37,40%	15,08%	20,26%
Ns/Nc	39,03%	42,54%	34,03%	44,88%	44,85%

FUENTE: Registro de Comerciantes de La Rioja

4º Recursos humanos del Servicio de Industria y Comercio

En relación con la plantilla adscrita al Área de Comercio, la situación actual es la siguiente:

Género	Grupo	Totales
Hombres	1 A1 / 1 A2	2
Mujeres	1 A1/ 1 A2/ 2 C1/ 1 C2	5

5º Subvenciones al Sector Artesano 2013

Dentro de las líneas de ayuda reguladas en la Orden nº 25/2008, de 31 de octubre de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la artesanía.

Subvenciones a artesanos o empresas artesanas de La Rioja para la promoción y la comercialización de productos artesanos durante el ejercicio 2013

Género	Nº Solicitantes	Nº Beneficiarios
Hombres	6	4
Mujeres	7	7



Total solicitantes: 13 Total beneficiarios: 11

Subvenciones a artesanos y empresas artesanas para atender a gastos de inversión en nuevas tecnologías de tratamiento de la información

Género	Nº Solicitantes	Nº Beneficiarios
Hombres	6	4
Mujeres	7	7

Total solicitantes: 10 Total beneficiarios: 8

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El análisis del impacto de género de la norma presupuestaria y de los créditos que en el mismo se consignan debe partir de indicadores que puedan homogéneamente mostrar el desarrollo de acciones que promuevan la igualdad entre géneros pero sobre la base de la especificidad de los objetivos que se persiguen en cada función y programa y las acciones e indicadores que las integran.

Para desarrollar las políticas públicas de ordenación y control del comercio interior, de la artesanía y defensa de la competencia, la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio cuenta con la colaboración de una serie de órganos de carácter consultivo y de participación y representación de los sectores afectados por las citadas políticas. Estos órganos como se ha expresado son:

Comisión Regional de Precios: Órgano colegiado de carácter consultivo que fue constituido por Decreto 36/1983, de 3 de noviembre, y cuyas funciones son informar la creación o modificación de precios sometidos a autorización administrativa de ámbito autonómico, que afectan esencialmente al transporte colectivo urbano de viajeros. Con respecto a los datos de años anteriores, se observa la misma composición que en el año anterior.

Consejo Riojano de Comercio: Órgano colegiado consultivo y de participación en materia de ordenación comercial, que se creó por la Ley 3/2005, de 14 de marzo de Ordenación de la Actividad Comercial, y cuyas funciones y composición se desarrollan en el Decreto 63/2006, de 24 de noviembre. Tal y como se ha mostrado en los cuadros estadísticos, hay una predominancia del género masculino entre sus miembros, situación que se mantiene con respecto a años anteriores y que depende de las designaciones que realizan los órganos o instituciones representadas.

Consejo Riojano de Artesanía: Creado por la Ley 2/1994, de 24 de marzo de Artesanía. Su composición actual está determinada en el Decreto 51/1994, de 15 de septiembre, modificado por el Decreto 6/2013, de 22 de febrero. El Consejo informa los expedientes de calificación artesanal, propone actuaciones de la Administración en el sector artesano, emite informe preceptivo sobre los anteproyectos normativos del sector artesanal. No obstante, cuenta con una participación superior de hombres en relación con las mujeres, 9 hombres y 2 mujeres, pero que al igual que los otros



órganos colegiados dependen de las designaciones que realicen las entidades representadas.

En el Sector Artesano, como puede observarse en el cuadro de datos estadísticos, dado el elemento tradicional de los oficios artesanos, la mayoría de los artesanos inscritos son del sexo masculino. Ello puede deberse a que una gran parte de los oficios que integran el Repertorio de Oficios y Actividades Artesanas de La Rioja, han estado ligados social y tradicionalmente, a tareas realizadas fundamentalmente por hombres.

En relación con la plantilla del Servicio de Industria y Comercio, al igual que ocurre en las Administraciones Públicas en general, existe una predominancia de trabajadoras del sexo femenino.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa **5493** y el Programa **7611**, se han expresado en el inicio del informe y no presenta aspectos discriminatorios en relación al género teniendo en cuenta que:

- Todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres, en cuanto personas físicas.
- El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.
- Deben marcarse indicadores que puedan ser objeto de evaluación y comparación en el futuro.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

La incidencia de los programas de gasto sobre el impacto de género, no tiene en criterio de este Centro una importancia muy significativa, puesto que en las acciones normativas o de control, no se discrimina en razón del género sino de la actividad que se realiza por los sujetos y la observancia de las normas de obligado cumplimiento. Igualmente en el procedimiento de concesión de ayudas al sector artesano, no se discrimina en razón del género.

Un aspecto que podría ser objeto de atención especial es la designación de representantes de género femenino en los órganos consultivos y de participación, dependiendo ello de aquellos agentes sociales o económicos o entidades públicas y privadas que los designan y cuya decisión depende exclusivamente de sus órganos directivos.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO



De acuerdo con lo expresado en el número anterior, la realidad del impacto de los dos programas de gasto gestionados sobre el impacto de género, en lo que se refiere en primer lugar, a la representación, no influye significativamente en cuanto que las normas expresan la representación de entidades que designan libremente a sus representantes, salvo que se realizara una nueva regulación de los citados órganos de representación y se estableciera la obligación de paridad, actuación que no sería posiblemente pacífica.

En lo que se refiere a los recursos financieros y humanos, la realidad del sector en relación con el género es la consecuencia del ejercicio del principio de libertad de empresa, sin perjuicio de que por parte de otros órganos de promoción y fomento de actividades económicas se considerara necesario realizar acciones concretas en la promoción del género y acceso al ejercicio de actividades empresariales.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En años anteriores, se señalaba como aspecto a mejorar la revisión de la normativa de aplicación en materia de artesanía; en concreto, la Orden de 19 de marzo de 2002 de la Consejería de Hacienda y Economía, por la que se aprobó el repertorio de oficios y actividades artesanas, ya que incluía en la mayoría de los casos únicamente el género masculino en el detalle de oficios recogidos.

En 2013, se derogó dicha Orden y se procedió a la publicación de un nuevo Repertorio de Oficios Artesanos, mediante Orden 6/2013, de 28 de junio, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, que incluyó, entre otras medidas, una revisión terminológica de todos los oficios, atendiendo a actuaciones de impacto de género.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

La modificación de denominaciones o términos o vocablos tradicionalmente utilizados a los que se atienen las normas de ordenación, control y promoción, requieren para su cambio y aceptación de un esencial cambio cultural y aceptación social, por ello en la ejecución de las actividades que integran y se realizan para atender los objetivos de los Programas que se gestionan no se pueden realizar esenciales innovaciones en relación con el impacto de género objeto del presente informe.



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 03: D.G DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO
Centro 02: CENTRO NACIONAL DE FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5462. I+D+i Formación en Nuevas Tecnologías	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 5462 (I+D+i Formación en nuevas tecnologías) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio. Dentro de los objetivos destacan:

- Promover la cultura de la innovación y la actitud innovadora en el ámbito de las TIC.
- Generar los recursos y conocimientos necesarios para impulsar el proceso innovador en La Rioja.

El Think Tic está integrado en la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, y forma parte del Sistema Riojano de Innovación, una red que agrupa a todos los actores implicados en el desarrollo de la innovación en la comunidad autónoma.

El trabajo desarrollado por el Think TIC se enfoca al reconocido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Educación con su inclusión en la Red de Centros de Referencia Nacional.

El Think TIC es en la actualidad uno de los dos únicos centros de referencia en las familias profesionales de informática y comunicaciones existentes en España.

Este reconocimiento habilita al Think TIC para programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador y experimental que sirven de referente para el desarrollo de la formación profesional en el ámbito nacional.

Algunas de sus actuaciones son:

1. Laboratorio de formación oficial

Desarrollo e impartición de formación fundamentada en certificados de profesionalidad en los ámbitos de la informática y las comunicaciones. El objetivo es desarrollar programas formativos de referencia nacional.

2. Laboratorio de formación experimental.



Desarrollo de acciones formativas innovadoras que son impartidas con carácter experimental en el Think TIC. El objetivo es adaptar las formación a las necesidades actuales del mercado de trabajo.

3. Centro de formación avanzada.

Impartición de formación avanzada TIC en ocho áreas temáticas: diseño, gestión, seguridad, inteligencia e integración de tecnologías, posicionamiento y localización, movilidad, interoperabilidad y tecnologías semánticas. El objetivo es incrementar la cualificación profesional.

4. Plan de Talento Think TIC

Promoción de programas y actividades orientadas al desarrollo del talento en el ámbito TIC. El objetivo es incrementar, atraer, captar y retener el talento en la comunidad autónoma.

5. Orientación profesional para el empleo

Servicios de asesoría dirigidos a los trabajadores y los emprendedores en materia TIC. El objetivo es facilitar el acceso de los profesionales a las empresas riojanas y favorecer la creación de nuevos proyectos.

6. Promoción de las TIC

Organización de eventos de carácter nacional e internacional que contribuyan a impulsar el desarrollo TIC en La Rioja. El objetivo es promover el contacto entre profesionales y favorecer la transferencia de conocimientos.

7. Asesoramiento a empresas y colectivos

Desarrollo de actividades dirigidas a la incorporación de las TIC a las organizaciones. El objetivo es incrementar la competitividad de las empresas de la comunidad autónoma.

8. Servicio de vigilancia tecnológica

Seguimiento de las necesidades de los profesionales y las empresas riojanas en materia TIC. El objetivo es planificar una oferta formativa eficaz y facilitar el acceso al conocimiento TIC más avanzado.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Al ver los objetivos estratégicos del THINK TIC se aprecia como el público objetivo de sus actuaciones es toda la sociedad riojana, sin discriminación de sexos. Centrándose especialmente en la población en edad laboral.

Indicadores sobre población de La Rioja.

Ámbito poblacional y laboral de La Rioja. Año 2012

	Población Total	Varones	Mujeres
España	47.265.321	23.298.356	23.966.965
La Rioja	323.609	161.574	162.035

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

La Rioja se configura como la CC.AA. con menor número de habitantes, de los cuales un 50% son varones y un 50% son mujeres frente a los valores del total nacional con un 49,3% de varones y un 50,7% de mujeres.

Datos empleo para el primer trimestre de 2012 (Valores absolutos en miles)

	Ocupados	Tasa Paro
España		
Ambos sexos	16.634,7	27,16
Hombres	9.037,1	26,78
Mujeres	7.597,6	27,61
La Rioja		
Ambos sexos	119,1	18,98
Hombres	65,4	17,78
Mujeres	53,7	20,4

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Datos de la EPA

En cuanto al ámbito laboral la tasa de paro en La Rioja se sitúa casi en más de 8 puntos porcentuales por debajo de la tasa de paro Nacional. Este sesgo positivo en el caso de los hombres se cifra en una tasa de paro 9 puntos inferior en La Rioja respecto de la Nacional masculina y de un 7% en el caso de las mujeres. Tradicionalmente las tasas de Paro femeninas presentan valores superiores a las tasas de paro masculinas.



Hay que resaltar el hecho de que la tasa de paro femenino en La Rioja permanece por encima de la tasa de paro nacional masculina. Todos estos datos corresponden a la Nota de Prensa del INE sobre la EPA (encuesta de población activa) y se refieren al 1º trimestre de 2013

Indicadores de alumnado.

Como se ha indicado anteriormente, uno de los objetivos principales del centro es la formación continua dentro del ámbito de las nuevas tecnologías. Por este motivo el centro recoge gran cantidad de alumnado a lo largo del año. En la siguiente tabla se puede apreciar la tasa de alumnado femenino que el centro ha tenido a lo largo de los últimos 7 años. Se ha experimentado un incremento significativo en el nº de mujeres tanto en términos absolutos como relativos, pasando de una cuota de 13,7% en el 2007 al 35% en el 2013.

Indicadores del entro de referencia nacional en Informática

En el Think Tic, cuenta con un total de 9 personas de las cuales el 12,5% del personal son mujeres frente al 77,5% que representan los hombres.

En la tabla siguiente se refleja el listado total de personal del centro:

sexo	nombre	puesto
H	Julio Antonio Herreros	Director del Centro de formación en nuevas tecnologías de La Rioja
M	Elena Pilar Jiménez Díaz	Responsable de Programa de Formación
H	Ernesto Rodríguez Casado	Técnico Superior Informático
H	Ivan Fernández Fernández	Ayudante Administrativo
H	Julio Lorenzo Ortega	
H	Valencia	Administrativo A.G.
H	José Ignacio Olivan Sáenz	Subalterno
H	Miguel Ruiz Azofra	Administrativo A.G.
H	Juan De Miguel Renedo	Subalterno

FUENTE: Elaboración propia con datos cerrados a 1-06-14

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Este año se ha producido un cambio organizativo dentro de la consejería de Industria, Innovación y Empleo transfiriendo las competencias del Centro desde el Servicio Riojano de Empleo a la nueva Dirección General de Innovación, Industria y Comercio. Este cambio no ha implicado una modificación del personal del centro, repercutiendo en la estrategia y orientación de las acciones del THINK TIC. Sin embargo, la política formativa sigue como en años anteriores manteniendo un carácter no discriminatorio en cuestiones de género.

C. OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO



Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa de I+D+i Formación en nuevas tecnologías se han expuesto al principio de la explicación. Resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de La Dirección General para La Innovación, Industria y Comercio está enfocada a potenciar el capital humano La Rioja y a obtener un tejido empresarial más competitivo, generando un personal más formado y cualificado en el uso de las tecnologías más novedosas del mercado.

La política pública coordinada que promueve la sociedad del conocimiento, la innovación y la iniciativa emprendedora tiene como objetivo el conseguir un desarrollo económico sostenible que aporte bienestar, niveles sostenidos en el tiempo de crecimiento económico y cohesión social.

Por detallar algunas de las iniciativas en que se ha materializado este programa de gasto se detallan las siguientes:

- Becas Think Tic de la red de entidades colaboradoras.
- Diversos programas formativos en TIC dentro de las áreas gestión, seguridad, movilidad, diseño o tecnologías semánticas.
- Periódicas jornadas y semanarios técnicos.
- Desarrollo de un sistema de vigilancia tecnológica, con la certificación en la norma ISO 166.006.
- Becas internacionales THINK TIC en colaboración con empresas.
- Colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal, en la elaboración de los Certificados de Profesionalidad.
- Colaboración con el INCUAL en la elaboración de las guías de evidencia.

2.-VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

El desarrollo de las actuaciones citadas dentro del programa de gastos es transversal a toda la Sociedad Riojana, pues el Sistema Riojano de Innovación lo componen por igual hombres y mujeres. Existe no obstante un público objetivo que es el del alumnado del centro, es decir, aquellas personas, en edad laboral, interesadas en recibir una formación centrada en las nuevas tecnologías. Si bien es cierto, que dentro de estos cursos no se realiza ningún tipo de discriminación por sexos a la hora de aceptarlos dentro del proceso de selección.

Actualmente, el estudio del impacto de género está incorporado en la Administración Riojana a nivel de las disposiciones de ley que se elaboren, como por ejemplo los Presupuestos Generales De La Comunidad de La Rioja. Si es importante destacar que la propia estructura del órgano ejecutor del gasto y el personal que trabaja en los centros tecnológicos dependientes de la propia Dirección, muestran por si un cierto sesgo femenino, que corrobora en el ámbito de la I+D una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, o ligeramente inclinada hacia el lado femenino. Por último, señalar que en un futuro, se prevé la obtención y evaluación de nuevos indicadores que incorporen la perspectiva de género.



3.-VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

Como se ha indicado anteriormente, la CAR incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento De La Rioja. En base a dicho mandato la Consejería de Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales para 2011 de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todas las entidades que lo conforman.

Los datos reportados por los distintos agentes empleados que han sido filtrados y estudiados por el Observatorio de la Innovación muestran una presencia femenina más destacada con el transcurso de los años, llegando a la tasa máxima de alumnado femenino en año 2011. Podría indicarse que se está tendiendo a converger paridad de género a lo largo de estos años. En el sector empresarial, si bien la relación es de 1 a 2, la participación de mujeres es importante y cuenta con tasas de crecimiento de 2 dígitos, lo que implica que en el futuro se alcancen tasas de participación femeninas similares a las masculinas.

Este informe permite extender la perspectiva del impacto de género elaborando una batería mayor de indicadores que la incorporen y realizando un análisis de la situación.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.-POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por el THINK TIC busca la captación y formación del capital humano, sin distinción de sexo o el origen, personal o profesional del mismo. Por otro lado, la política tiene un impacto diferenciado en ambos sexos, como es corroborado por los distintos datos estadísticos de que disponemos. El objetivo general de los informes de impacto de género es lograr que cualquier norma o proyecto legislativo tenga la misma eficacia en los 2 sexos. Hay que tener en cuenta que la implementación de políticas en principio no sexistas ni discriminatorias pueden tener diferente impacto en hombres y mujeres, por lo que a veces es necesario aplicar medidas pro activas centradas en la población femenina en sectores en los que están infrarrepresentadas, con objeto de maximizar el potencial innovador de nuestra comunidad.

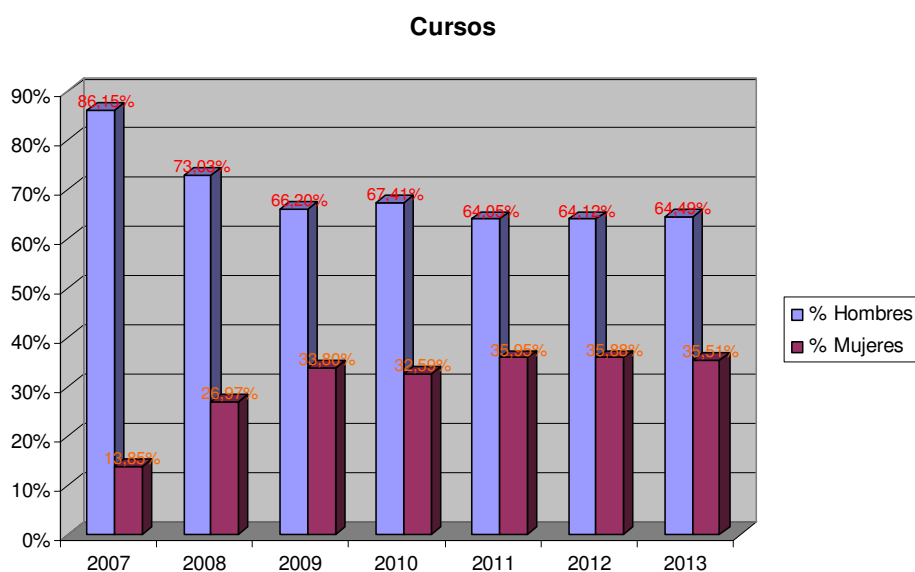
Se trabaja en años venideros con El observatorio Riojano para la Innovación, perteneciente a nuestra misma Dirección General, que va a seguir realizando mediciones a través del cuadro de mandos que reporta específicamente a la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y al Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.



La comparación a nivel de un mismo programa de gasto de estos informes para varios años dará una perspectiva temporal sobre cómo ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas,

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Distribución de alumnado por sexo



Alumnado 2013	Total	2013
% Hombres	66,02%	64,49%
% Mujeres	33,98%	34,51%



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

PROGRAMA DE GASTO	CREDITO
3151. Administración de las Relaciones Laborales y de Trabajo 4132. Actividades de Prevención y seguimiento de Salud Laboral	

INTRODUCCION

El Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, dependiente de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, que está adscrita a la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, se configura en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la realización de las siguientes actuaciones; ordenación de procedimientos en ejecución de la legislación laboral en las relaciones laborales individuales y colectivas y de las condiciones de trabajo; promoción de la mejora de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo; fomento de la negociación colectiva y de los procedimientos de solución pacífica de los conflictos laborales; ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral, de empleo y de seguridad y salud en el trabajo; ordenación en materia de sociedades cooperativas. Calificación y registro de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, entre otras.

El Instituto Riojano de Salud Laboral, dependiente de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, que se adscribe a la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, se configura, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para el desarrollo de las actuaciones de promoción y asesoramiento técnico que competen a la Administración Pública de La Rioja en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, tal y como lo determina en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja.

Antes de proceder al análisis concreto del impacto de género en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, es necesaria una breve referencia sociológica al conjunto de la población activa riojana, que es el ámbito personal al que puede extender la actuación del Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, así como la del Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL). La Rioja es una Comunidad uniprovincial de pequeño tamaño-algo más de 5.000 metros cuadrados-; con una población de 321.173 habitantes. Estos habitantes se



concentran en el valle, quedando más despobladas la zona de la sierra. El análisis demográfico de la composición de la población activa en La Rioja es de 159.750 trabajadores de los cuales 92.200 son varones y 67.550 son mujeres.

Así, y por lo que se refiere al tema del personal adscrito al Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, se han elaborado, por parte de este Servicio, una serie de estadísticas que analizan a los 18 trabajadores del Servicio indicado en atención al sexo y al grupo de adscripción totalizado.

Personal IRSAL

A1		A2		C1		C2		E		Total	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	3		4	0	0	4	6	1		5	13
3		4				10		1		18	

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

Los datos expuestos indican que los trabajadores masculinos representan el 28% en el Instituto Riojano de Salud Laboral, mientras que las trabajadoras son el 73% del total. En cuanto a las diferencias por grupos son las siguientes:

Grupo A1: Hombres 0% Mujeres: 100%

Grupo A2: Hombres 0% Mujeres: 100%

Grupo C1: Hombres 0% Mujeres: 0 %

Grupo C2: Hombres 40% Mujeres: 60%

Grupo E: Hombres 100% Mujeres: 0%

Así, y por lo que se refiere al tema del personal adscrito al Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, se han elaborado, por parte del citado Servicio, una serie de estadísticas que analizan a los 42 trabajadores del Servicio en atención al sexo y al grupo de adscripción totalizado.

Personal de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral

A1		A2		C1		C2		E		Total	
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
1	8	3	8	1	11	3	3	1	2	9	32
9		11		12		6		3		41	

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

Los datos expuestos indican que los trabajadores masculinos representan el 21% en la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, mientras que las trabajadoras son el 79% del total. En cuanto a las diferencias por grupos son las siguientes:

Grupo A1: Hombres 11,11% Mujeres: 88,88%

Grupo A2: Hombres 17,28% Mujeres: 72,72%

Grupo C1: Hombres 50% Mujeres: 50 %

Grupo C2: Hombres 50% Mujeres: 50%



Grupo E: Hombres 34,34% Mujeres: 66,66%

Es preciso señalar que tanto los mecanismos de acceso al desempeño de un puesto de trabajo en la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, como en el sistema retributivo y acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para ambos sexo.

No obstante, y teniendo en cuenta los datos expuestos, se deduce que el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, lo que pone de manifiesto que el personal que realiza sus funciones en el Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, es predominantemente femenino.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Se pretende conseguir que el estado de gastos de ambos Programas promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por tanto, todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres.

El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.

Como hemos indicado con anterioridad, el Instituto Riojano de Salud Laboral se configura, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para el desarrollo de las actuaciones de promoción y asesoramiento técnico que competan a la Administración Pública de La Rioja en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, tal y como lo determina en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja

Entre estas actuaciones de promoción y asesoramiento técnico, el Instituto lleva a cabo labores de formación en materia preventiva, general o especializada, de los sujetos con actuaciones o competencias en el campo de la prevención, completando o fomentando las que desarrollen en sus ámbitos respectivos, así como labores de información de carácter general o específico sobre los riesgos laborales y su prevención.

Sus principales líneas de actuación se dirigen a:

- Elaboración de políticas comunes en materia de prevención.
- Actuaciones relacionadas con la formación, asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales.
- Acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

No se disponen de datos generales referidos a la elaboración de políticas comunes en materia de prevención, relativas a las actuaciones relacionadas con el asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales; así como, acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento, diferenciadas por sexo; en este sentido exponer que el trabajo realizado a través del IRSAL se lleva directamente sobre las empresas, que efectivamente las mismas constan de hombres y mujeres.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995, núm. 269) su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por medio de la Dirección General Trabajo y Salud Laboral, desarrolla las actuaciones que en La Rioja tiene atribuidas en virtud de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Decreto 47/2012, de 27 de julio (BOR de 30 de julio de 2012), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluye entre sus funciones: “ k) El ejercicio de las funciones que la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a la Autoridad Laboral.”

De conformidad con lo previsto en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja, la Dirección General Trabajo, a través del Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL), lleva a cabo el desarrollo de acciones de promoción, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en el



campo de la seguridad y salud laboral, para mejorar las condiciones de trabajo mediante la prevención de riesgos laborales.

Esta necesidad de llevar a cabo una política en materia de prevención en todos los trabajadores, implica que se realice independientemente del sexo de los trabajadores, por tanto, aplicable a mujeres y hombres por igual.

No obstante, indicar que tal y como se establece en la citada Ley 3/1995, en concreto en su artículo 26, gozan de una protección especial las mujeres, en cuanto trabajadoras especialmente sensibles, en periodos como por ejemplo el momento de la maternidad.

En cuanto a las actuaciones llevadas a cabo, desde el Instituto Riojano de Salud Laboral, en materia de prevención de riesgos laborales, tal y como se ha indicado que si bien es cierto que no hay datos relativos a las empresas, o al asesoramiento técnico, distinguiendo por razón de sexo; si podemos señalar que en materia de formación en prevención de riesgos laborales se han realizado actuaciones en este sentido.

En relación con lo anterior, teniendo en cuenta la Oferta Formativa del 2013, actualmente de está desarrollando la del año 2014, el número de alumnos asistentes a las diversas jornadas, cursos y talleres en materia de prevención fue 1.609 personas. La proporción de alumnas fue del 25,7% frente al 74,3% de hombres. Dato que pone de manifiesto que la formación es mayor en hombres que en mujeres. Como efectivamente el número de trabajadores varones es mayor que el número de empleadas o trabajadoras, en consecuencia esta situación también se traslada al ámbito de la formación en prevención de riesgos laborales.

C.- OBJETIVOS QUE PERSIGUE EL PROGRAMA DE GASTOS

Tal y como se viene indicando, a través del Instituto Riojano de Salud Laboral se llevan a cabo el desarrollo de acciones de promoción, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en el campo de la seguridad y salud laboral, para mejorar las condiciones de trabajo mediante la prevención de riesgos laborales

Por lo tanto, se llevarán actuaciones tendentes a la formación en la prevención de riesgos laborales, a través de jornadas, talleres y diversos cursos de formación.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO.

Como ya se ha indicado, con la información referida en materia de prevención, si bien es cierto que existen tanto actividades técnicas como de asesoramiento a empresas, todas ellas encaminadas a la prevención, no se disponen de datos específicos por sexo; ya que estas actuaciones hacen referencia al grupo de



trabajadores, especialmente a las medidas adoptadas por el empresario, indistintamente de ser hombre o mujer, en cuanto que la prevención va dirigida a todo el colectivo.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

Respecto a la valoración de los Programas de gasto, únicamente hacer referencia a los relativos a la formación en prevención de que dispone el Instituto en esta materia, comentados ya con anterioridad.

En relación con lo anterior, teniendo en cuenta la Oferta Formativa del 2013, actualmente de está desarrollando la del año 2014, el número de alumnos asistentes a las diversas jornadas, cursos y talleres en materia de prevención fue 1.609 personas. La proporción de alumnas fue del 25,7% frente al 74,3% de hombres. Dato que pone de manifiesto que la formación es mayor en hombres que en mujeres.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En la actualidad, el Instituto Riojano de Salud Laboral está llevando a cabo durante el año 2014, actuaciones específicas en materia de formación, dirigidas a conseguir la igualdad de género. Indicar no obstante, que en materia de prevención prima cualquier actuación cuya finalidad sea la de conseguir que se produzca siempre una menor accidentalidad de los trabajadores, al margen de su sexo o condición.

En este sentido, el Instituto Riojano de Salud Laboral está realizando una campaña en su asesoramiento a las empresas dirigida a la mujer, a las trabajadoras especialmente sensibles, denominada. “Campaña embarazo y Lactancia”, con la finalidad de que en estas circunstancias concretas se tenga especial sensibilidad en la prevención de riesgos laborales.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para finalizar, indicar como a lo largo del desarrollo de informe de impacto de género, que en materia de prevención de riesgos laborales va dedicada a la consecución de que se produzcan el menor número de accidente posibles en los trabajadores, siendo indistintamente que se produzcan en el hombre o en la mujer, razón por la cual es muy difícil de establecer unos parámetros de actuación encaminados a la consecución de la igualdad; hecho este que es menos importante, que la consecución propiamente dicha, es decir, reducir la siniestralidad laboral.



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 05: D.G. DE FORMACIÓN Y EMPLEO

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3221: Fomento del Empleo y Formación Ocupacional	

INTRODUCCIÓN:

El Decreto 47/2012, de 27 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación Y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de La Comunidad Autónoma de La Rioja atribuye a esta Consejería, entre otras, las competencias en materia de Empleo y Formación, siendo la Dirección General de Formación y Empleo, la encargada de la gestión de las políticas activas de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a tenor de lo dispuesto en su Artículo 1 Punto 1.

Las políticas activas de empleo y formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja están encaminadas a permitir a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a facilitar a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

No obstante lo anterior, en esta Memoria se nombrará al Servicio Riojano de Empleo (SRE), extinguido por Ley 2/2012, de 20 de julio, de racionalización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja (B.O.R. 90 de 23 de julio) cuando la información reseñada corresponda a actuaciones anteriores al 30 de julio de 2012; haciendo referencia para todo lo demás y de aquí en adelante a la Dirección General de Formación y Empleo, dependiente de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, quien posee las competencias de gestión en materia de empleo en la actualidad.

La Dirección General de Formación y Empleo tiene unos objetivos claros de empleo y formación, encaminados a facilitar a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a favorecer a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.



Dentro de estos objetivos, describiremos los indicadores de género que nos permitan alcanzar un acercamiento a la incidencia que nuestras políticas de gasto puedan tener en la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Número de hombres y mujeres que trabajan en la Dirección General de Formación y Empleo, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad:

En este apartado, se detalla el número de personas que realmente están prestando servicio en el organismo, funcionarios y laborales. Dentro de los primeros, se recogen tanto funcionarios de carrera como funcionarios interinos.

	A1	A2	C1	C2	E	Total
Funcionarios						
Hombres	5	12	5	1	3	26
Mujeres	7	40	11	18	1	77
% Mujer	58,3	76,9	68,7	94,7	25,0	74,7
Laborales						
Hombres	2	0	0	0		2
Mujeres	1	4	0	3		8
% Mujer	33,3	100	0	100		80,0

Las prestaciones y medidas de conciliación del personal de la Consejería están recogidas en el Acuerdo/Convenio 2008-2011 y demás normas de rango legal y reglamentario estatales y autonómicas.

Actualmente solo dos mujeres tienen jornada reducida por cuidado de hijos, y otra está en excedencia por guarda de un menor.

De los indicadores analizados, conviene destacar la importancia del número de mujeres que prestan sus servicios en la Dirección General de Formación y Empleo, debido a la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público y la equidad de los participantes en los procesos selectivos, con independencia de su sexo.

Tal y como señalan los datos recogidos, el total de funcionarios con reducción de jornada por cuidado de hijos son mujeres, lo que indica que habrá que seguir profundizando en las políticas y líneas de actuación orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y educar en valores de igualdad, sensibilizando a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades de la vida familiar y profesional.



DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El objetivo del programa de gasto 3221 es ejecutar las políticas activas de empleo y formación encaminadas a facilitar a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a favorecer a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

Para el cumplimiento de sus fines, a la Dirección General de Formación y Empleo le corresponde bajo la dirección del Titular de la Consejería y de acuerdo con las directrices emanadas del Gobierno, la realización de las siguientes funciones:

- a) Elaborar, gestionar, coordinar y evaluar planes y programas de acción integrados para el empleo.
- b) Gestionar programas estatales y regionales de políticas activas de empleo. Elaborar planes anuales de formación para el empleo.
- c) Elaborar programas específicos de formación y empleo dirigidos a grupos de personas con mayores dificultades de inserción laboral.
- d) Elaborar, gestionar y coordinar programas que favorezcan e incentiven el empleo y la mejora de su calidad
- e) Elaborar, gestionar y coordinar programas que mejoren el nivel de cualificación de trabajadores y desempleados.
- f) Participar en la intermediación de la oferta y la demanda de mercado de trabajo con la captación de ofertas y demandas y la gestión de la colocación. Ejercer las funciones relativas a la inscripción y registro de demandas y ofertas de empleo.
- g) Autorización y seguimiento de las agencias de colocación cuyo ámbito de actuación no supere el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- h) Elaborar y gestionar programas de información y orientación laboral integral a los trabajadores, tanto en situación laboral activa como en paro.
- i) Ejercer las funciones, en el territorio de La Rioja, relativas a las actividades de la Red EURES, para el conocimiento y difusión de las ofertas de empleo en el ámbito de la Unión Europea.
- j) Ejercer las funciones de gestión relativas a la obligación de los empresarios de registrar o en su caso, comunicar los contratos laborales, así como la comunicación a la Oficina de Empleo de la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo.
- k) Comprobar el cumplimiento de las obligaciones como demandantes de empleo de los solicitantes o beneficiarios de las prestaciones de desempleo y comunicar los incumplimientos a la Entidad Gestora de las prestaciones.
- l) Gestionar, coordinar y evaluar la formación profesional ocupacional y continua en La Rioja, con atención a la aplicación de las nuevas tecnologías en materia de formación.



- m) Gestionar las ayudas a la formación profesional ocupacional y continua de forma coordinada con los objetivos y programas del Fondo Social Europeo y del Plan Anual de Políticas de Empleo.
- n) Estructurar y tratar la información sobre el mercado laboral, en coordinación con el Observatorio Permanente de las Ocupaciones de ámbito estatal, para conocer la oferta y demanda ocupacional, las necesidades y seguimiento de las profesiones y la aparición de nuevas posibilidades de empleo.
- ñ) Realizar informes sobre la evolución de los perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales.
- o) En materia de entidades colaboradoras, corresponde a la Dirección General de Formación y Empleo otorgar el carácter de entidades y centros colaboradores, estableciendo los criterios de reconocimiento y homologación, supervisión y control de funcionamiento, a aquellas entidades de naturaleza pública o privada en las que conste una dedicación preferente y coincidente con los objetivos del Servicio Riojano de Empleo en los ámbitos de la formación profesional ocupacional, la orientación profesional, el empleo, la inserción y la intermediación laboral.



1.-SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

El 2013 ha sido un año complicado, resultando significativos los datos relativos a los datos del desempleo.

Datos de paro registrado en La Rioja a 31 de diciembre de 2013 por sectores

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
Total	27.024	2.956	5.385	3.091	14.109	1.483
Hombres	13.529	2.441	2.997	2.738	4.970	383
Mujeres	13.495	515	2.388	353	9.139	1.100
Menores 25 años	1.915	265	220	69	810	551
Hombres	1.058	213	153	65	368	265
Mujeres	857	52	67	4	442	286
Mayores de 25 años	25.109	2.691	5.165	3.022	13.299	932
Hombres	12.471	2.228	2.844	2.673	4.602	118
Mujeres	12.638	463	2.321	349	8.697	814

FUENTE: Servicio Riojano de Empleo

Evolución media de demandantes parados por sexo a 31 de diciembre de 2013

	2012	2013	Variación 13/12
Hombre	14.247	13.495	-5,28%
Mujer	13.330	13.529	1,49%
Total	27.577	27.529	-0,17%
% Mujeres	48,3	49,1%	

FUENTE: Servicio Riojano de Empleo

Evolución de demandantes parados por sexo y por tramos de edad a 31 de diciembre de 2013

	2012			2013			Var 2012/13		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Hombre	1.400	7.462	5.385	1.058	6.696	5.775	-24,4	-10,3	7,2
Mujer	1.123	6.861	5.346	857	6.851	5.787	-26,7	-0,1	8,2
Total	2.523	14.323	10.731	1.915	13.547	11.562	-24,1	-5,4	7,7
% Hombre	55,5	52,1	50,2	55,2%	49,4%	49,9%			
% Mujer	44,5	47,9	49,8	44,7%	49,4%	50,0%			

FUENTE: Servicio Riojano de Empleo

**Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2012-2013 por sexo.**

	2012	2013	Variación13/12
Hombre	58.800	58.740	-0,10%
Mujer	43.764	44.683	2,10%
Total	102.564	103.423	0,84%
% Mujer	42,67%	43,20%	

FUENTE: Servicio Riojano de Empleo

Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2012-2013 por sexo y tipo parcial.

	2012	2013	Variación13/12
Hombre	10.185	11.370	11,69%
Mujer	20.868	20.375	2,36%
Total	31.053	37.745	2,23%
% Mujer	67,20%	64,18%	

FUENTE: Servicio Riojano de Empleo

Dentro del objetivo de avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres, desde la Dirección General de Formación y Empleo también se establecen una serie de pautas como son el impulso de medidas de acción positiva entre el empresariado riojano, mediante planes de acción positiva que pongan de manifiesto la voluntad de la empresa de favorecer la aplicación de una política de igualdad de oportunidades; promover acciones dirigidas al empresariado, con el fin de que, teniendo en cuenta las necesidades familiares, facilite la flexibilidad de horarios y jornadas laborales; e impulsar instrumentos de flexibilización interna, fomentando el ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y la sustitución de los trabajadores que han hecho uso de ese derecho.

También, apoyar la creación de empresas de servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional y propiciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias con y entre Corporaciones Locales.

Además, habrá que educar en valores de igualdad y sensibilizar a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades en la vida familiar y profesional.

Así las acciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2013 desde los diferentes Servicios de la Dirección General de Formación y Empleo son las siguientes:

SERVICIO DE POLÍTICAS ACTIVAS**A. SECCION DE AYUDAS AL EMPLEO**



Actividades de Promoción de la Igualdad de Género

- Programa de Fomento del Empleo para personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y Empresas ordinarias. Financiación de unidades de apoyo en centros especiales de empleo.

El objetivo de estas subvenciones es establecer un Programa de ayudas destinadas a promover y facilitar la integración laboral de personas con discapacidad tanto en Centros Especiales de Empleo, como en el mercado laboral ordinario, fomentando las medidas de empleo con apoyo de preparadores laborales y el tránsito de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo a la empresa ordinaria.

En el año 2013 el presupuesto ejecutado en estas líneas ascendió a 1.959.891,50 € de los cuales 101.906,87€ corresponden a trabajadores discapacitados en empresa ordinaria, 132.805€ se destinaron a financiar los costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo, mientras que 1.725.179,63 € del presupuesto de gasto fueron destinados a subvencionar los costes salariales de trabajadores discapacitados en CEE.

A fecha 31 de diciembre de 2013, 519 trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo y 26 en empresa ordinaria se han beneficiado a lo largo de este año de alguna de las actuaciones subvencionables gestionadas por la Sección de Ayudas al Empleo.

De estos 545 trabajadores discapacitados distribuidos por sexo, un 38,53 % es decir 210 son mujeres y 335 hombres, lo que representa un 61,47 % del total.

Acciones específicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

- Programa de Fomento del Derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia.

Este programa persigue:

- a) La consolidación de un mercado de trabajo flexible y abierto a trabajadores, tanto hombres como mujeres, y a empresarios.
- b) Fomentar la flexibilidad de las relaciones laborales, adaptando las mismas a las necesidades familiares de los trabajadores sin mermar por ello, la capacidad productiva de la empresa que ve incentivada la sustitución del trabajador.
- c) Favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores que deseen mantener su puesto de trabajo y a la vez conciliarlo con su vida con su vida familiar.



d) Conseguir un mercado de trabajo dinámico que ofrece nuevas oportunidades de acceso a los colectivos más desfavorecidos.

En este programa prevé dos líneas de subvención:

Subprograma I: Ayudas al ejercicio del derecho de excedencia de trabajadores para el cuidado de hijos:

Trabajadores contratados de forma indefinida, a jornada completa o parcial, por empresas y entidades del sector privado con centro de trabajo en algún municipio de la Comunidad Autónoma de La Rioja que, prestando sus servicios en dicho centro, ejerzan el derecho de excedencia para dedicarse al cuidado de hijos.

Subprograma II: Ayudas al fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos otros que ejercitan el derecho de excedencia para el cuidado de hijos:

Empresas y entidades del sector privado, en cuyo centro, un trabajador haya ejercido el derecho de excedencia para el cuidado de hijos.

Subprograma I.

A lo largo del 2013 se han tramitado 73 expedientes de trabajadores que ejercitaron el derecho de excedencia para el cuidado de hijos. El 97,26% de los beneficiarios de esta ayuda han sido trabajadoras con hijos menores de tres años, contratadas de forma indefinida.

Beneficiarios por estado del expediente y sexo del solicitante

	Aprobados	Denegados	Anulados/renunciados	Recurridos	Total
Mujeres	60	10	1		
Hombres	2				2
Total	62	10	1		73

FUENTE: Servicio Riojano de Empleo

Beneficiarios con expedientes aprobados por periodo de excedencia solicitado

Aprobados	12 Meses	Entre 12 y 24 meses	Más de 24 meses	Total
Mujeres	25	17	18	60
Hombres	1	0	1	2
Total	26	17	19	62

FUENTE: Servicio Riojano de Empleo

Subprograma II:



A lo largo de 2013, un total de 6 empresas presentaron solicitud de ayudas para la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos que ejercitan su derecho de excedencia para cuidado de hijos. Un total de 5 ayudas fueron concedidas por lo que se han subvencionado 5 trabajadores con contrato de interinidad (2 hombres y 3 mujeres) lo que representa un 60% de mujeres beneficiarias de estas ayudas

Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Ayudas al empleo. Existen líneas de actuación específicas para lograr una integración igualitaria de hombres y mujeres en el mercado de trabajo favoreciendo la conciliación de la vida familiar y laboral, mediante el ejercicio del derecho a la excedencia de los trabajadores para el cuidado de hijos naturales, adoptados o acogidos regulados a través de la Orden nº 27/2009, de 26 de junio de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al programa de fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. El resto de actuaciones se encuentran en suspensión desde el 14 de septiembre de 2012 al haberse suspendido las respectivas órdenes de concesión.

B. SECCIÓN FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Orden de Formación Profesional para el Empleo de 2009. Puesta en práctica y análisis.

1. Publicación y nuevo escenario

Con motivo de las nuevas regulaciones sobre formación profesional para el empleo y para conseguir una gestión más moderna y eficaz, se trabajó en la elaboración de una Orden unificada cuya tramitación se realizó en el año 2009, con la máxima participación de los agentes socioeconómicos, a través de la Comisión Técnica. Esta es la Orden 4/2009, de 11 de mayo (BOR 15/05/09) de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan la formación de oferta, las acciones de formación en intercambio de investigación, Desarrollo e innovación (I+D+I) y las de Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y estudios y acciones de sensibilización y difusión y se establecen las bases reguladoras del procedimiento de concesión y justificación de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Ha sido necesaria modificar la Orden por dos cuestiones relacionadas con las ayudas y becas, la de la exención de la acreditación de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y ante la Seguridad Social para los solicitantes desempleados, que con carácter retroactivo, permite reducir la carga administrativa de la gestión de estos expedientes (Orden 2/2012, de 24 de febrero, de la



Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se modifica la Orden 24/2009, de 11 de mayo, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan la formación de oferta, las acciones de formación en intercambio de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) y las acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y estudios y acciones de sensibilización y difusión y se establecen las bases reguladoras del procedimiento de concesión y justificación de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja).

2. Modalidades y programas de la orden 24/2009

A continuación, se resume el contenido de las modalidades y programas:

MODALIDAD 1. Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.

El objetivo prioritario de esta modalidad es reforzar la estabilidad en el empleo, mejorar la cualificación de los trabajadores y, así mejorar la competitividad de las empresas.

En estas acciones formativas, podrán participar como máximo un 40% de trabajadores en desempleo, si bien el objetivo prioritario son los trabajadores ocupados.

Dentro de esta modalidad se estructuran los siguientes programas:

- Planes de formación intersectoriales. En estos podrán participar un 10% de trabajadores de las Administraciones Públicas sobre el total de participantes.
- Planes de formación intersectoriales para economía social. Estos cursos se dirigen a trabajadores de empresas de economía social.
- Planes de formación intersectoriales para autónomos. Estos cursos se dirigen a trabajadores autónomos, para que adquieran competencias de tipo transversal.
- Planes de formación sectoriales. Estos planes se dirigen a trabajadores del sector, con una formación más específica para esa agrupación de actividades económicas. También podrán participar trabajadores de sectores en crisis (un 10% máximo) y los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, en el sector de dependencia.
- Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores de sectores en crisis.



- Planes de formación de actualización de competencias profesionales. Estos planes se plantean para las empresas para sus propios trabajadores o bien a entidades o empresas, para que programen cursos de carácter innovador o específico, dirigidos a trabajadores ocupados prioritariamente.

MODALIDAD 2. Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores en situación de desempleo.

La finalidad de estas acciones formativas es favorecer la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados de La Rioja en aquellos empleos que requiera el sistema productivo.

Se podrán incorporar a las acciones formativas de la modalidad 2, trabajadores ocupados siempre que la participación de éstos no supere el 40% del total de plazas de la acción.

Se estructuran en los siguientes programas:

- Acciones formativas con compromiso de contratación:
La entidad se compromete a la contratación del 60% de los alumnos formados, al menos durante 6 meses y a media jornada.

- Acciones formativas dirigidas a desempleados.
Estas acciones formativas tienen programas predefinidos por el Servicio Público de Empleo y en muchos casos, permiten la obtención de Certificado de profesionalidad o acreditación correspondiente, siempre que se cumplan los requisitos de acceso exigidos en la normativa.

- Acciones formativas específicas o innovadoras con compromiso de contratación dirigidas preferentemente a desempleados.
La entidad se compromete a la contratación del 20% de los alumnos formados, al menos durante 6 meses y a media jornada.

- Acciones formativas específicas o innovadoras dirigidas a trabajadores desempleados.

MODALIDAD 3. Programas específicos dirigidos a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional, independientemente de su situación laboral.

La finalidad de estas acciones es favorecer la inserción laboral de los que tienen más dificultades de acceso al empleo. Podrán acceder un máximo del 40% de personas que no estén en esta situación, si bien la prioridad será para las personas con más dificultades de acceso al empleo.

Se estructura en estos programas:



- Acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional. Estas acciones podrán incluir orientación y/o alfabetización, así como otras medidas de acompañamiento.
- Itinerarios de inserción dirigidos prioritariamente a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.

MODALIDAD 4. Acciones de formación en intercambio de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

- Proyectos piloto en el campo de la formación que promuevan la formación e intercambio de expertos entre empresas, entre Centros Educativos y Empresas, con especial atención a aquellos que tengan un carácter innovador en alguna de las fases del proyecto.

MODALIDAD 5. Acciones de apoyo, acompañamiento y acciones complementarias a la formación.

3. Convenios con entidades representativas

La Orden 24/2009 nos ha permitido establecer convenios con entidades representativas por la vía de concesión directa, estas entidades deben estar incluidas en el anexo V de la Ley de Presupuestos de la Comunidad de 2013, en este año, se han ejecutado acciones de convenios firmados con la FER, CCOO, UGT, USO, CSIF, CÁMARA DE COMERCIO, EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO, UCOTAR y FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA. Además se han ejecutado convenios con compromiso de contratación con CSIF, CENTRO DE ESTUDIOS YORKSHIRE Y LAPOZA FORMACIÓN S.L., que también son de concesión directa.

4. Convocatorias en concurrencia competitiva.

Se han resuelto dos convocatorias en concurrencia competitiva, centradas en las modalidades/programas 2.2 y 3.2:

- Resolución nº 1.406 de 21 de diciembre de 2012 del Consejero de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la formación de oferta de la Modalidad 3 Programa 2 para el año 2013, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden de 24, de 11 de mayo de 2009, de la Consejería de Industria,



Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones

- Resolución nº 1.407 del Consejero de Industria, Innovación y Empleo de 21 de diciembre de 2012 por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la formación de oferta de la Modalidad 2 Programa 2 para el año 2013, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden de 24, de 11 de mayo de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones

Además se ha publicado a final de año la convocatoria de la modalidad 1.6 dirigida a formación para directivos y que ha sido resuelta en 2014:

- Resolución nº 2085 de 13 de diciembre de 2013 por la que se convocan las subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la formación de oferta de la Modalidad 1 Programa 6 para el año 2013, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden de 24, de 11 de mayo de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones.

Novedades más destacables

En 2013 se produce un cambio en la estructura de la Dirección General de Formación y Empleo y se publica una nueva RPT. Concretamente, el Servicio de Formación para el Empleo, (con una Sección de Formación Profesional para el Empleo), pasa a denominarse Políticas Activas, con tres Secciones y un Área a su cargo. La Sección de Formación Profesional para el Empleo, se desdobra en dos Secciones, la de Formación para el Empleo y la de Control de Expedientes y Liquidaciones. Se incorpora un nuevo Jefe de Servicio y una nueva Jefa de sección.

En 2013 se imparten 450 cursos para 12.031 trabajadores (Tabla 3).

En cuanto a los cursos con compromiso de contratación, a pesar de la difícil situación para el empleo, se han establecido 75 compromisos.

La nueva regulación estatal sobre acreditación e inscripción de entidades y centros de formación, ha sido aplicada directamente en nuestra Comunidad desde 2011, con las actualizaciones correspondientes en 2013. Esto ha supuesto un cambio en la perspectiva de qué entidades o centros pueden impartir Certificados de Profesionalidad, que amplía esta posibilidad a modalidades que antes no podían participar en este tipo de formación. En La Rioja se han empezado a impartir cursos



con Certificado de Profesionalidad en las modalidades 1.1, 1.2, 1.4, 1.6 2.3, 2.4 y 3.2, particularmente en “Atención Sociosanitaria en Instituciones Sociales” y en “Atención Sociosanitaria en el Domicilio”. Este hecho tiene una especial relevancia debido a la actual exigencia normativa sobre el número de personas que deben disponer de esta acreditación en los centros asistenciales y el aseguramiento de la continuidad en el empleo que supone para el trabajador.

Desde 2011 las Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios, también solicitan ante este Servicio su acreditación para impartir Certificados de Profesionalidad, de esta forma se asegura la calidad de sus instalaciones y se permite la expedición directa de Certificados de profesionalidad. En este sentido, vamos por delante de otras Comunidades Autónomas, que no acreditan sus Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

Se programan por primera vez cursos conducentes a la obtención de Competencias Clave, que permiten acceder de forma directa a aquellos candidatos que, pese a no poseer los requisitos de acceso a cursos con Certificado de Profesionalidad de nivel 2, obtengan el diploma que certifique el haber seguido con aprovechamiento esta formación.

Conclusiones

Durante 2013 se han programado 450 Acciones Formativas para 12.031 trabajadores con 68.231 horas de Formación. De las 450 acciones, 247 acciones formativas con 58.926 horas han ido destinadas, a 7.604 trabajadores desempleados. Asimismo en las acciones destinadas prioritariamente a ocupados participa una media de un 30% de desempleados (695 desempleados adicionales) (Ver tablas 3 y 9).

La Inserción de desempleados asistentes a los cursos para desempleados de media y larga duración (el dato se ha obtenido de los cursos del Programa Operativo Plurirregional, que tienen estas características) alcanza el valor del 57,7% (la media del resto de Comunidades Autónomas y del SEPE es de 47, 69 %, 10 puntos por debajo de la nuestra). Este dato proviene del II Plan de Evaluación del SEPE, pendiente de publicación oficial, pero que ya ha aportado los datos de inserción de los cursos terminados en 2011 y coloca a La Rioja como primera entre las regiones con mayor inserción ligada a la formación para el empleo.

Se ha vinculado una parte importante de la formación para trabajadores a Certificados de profesionalidad (195 Cursos, entre los que se imparten completos y los que son módulos capitalizables), que mejoran sustancialmente la inserción laboral de los trabajadores en situación de desempleo y posibilitan el mantenimiento de los puestos de trabajo en el caso de los trabajadores ocupados.



Las convocatorias de 2013, al igual que las anteriores, se han planificado de manera más eficiente, reduciéndose los módulos formativos aprobados respecto a los máximos nacionales una media de un 30% lo que ha permitido optimizar el presupuesto anual. La evaluación de los cursos finalizados en 2011, proporciona un módulo medio, para los cursos dirigidos a desempleados de 7,81 € por alumno/hora, que va a descender en los próximos estudios ya que los módulos establecidos para cursos de nivel básico son 6,84 € para acciones presenciales y 4 € si se trata de teleformación, 8,97 €, si el nivel es superior para acciones presenciales y 4,71 € para la teleformación. El módulo de prácticas es de 4,15 € en todos los casos.

En cuanto a la formación a medida, 345 trabajadores han sido formados en las empresas, con una cofinanciación media aprobada del 28,90 % por ciento del presupuesto total de las acciones (Programa 1.6, para empresas que requieren formación para sus propios trabajadores).

Asimismo conviene destacar la Formación en las Comarcas donde se realizan el 18,20% de las acciones presenciales totales.

Se han aprobado acciones Formativas para los diferentes sectores de la Rioja, por presupuesto destacan Administración y Gestión, Formación Transversal, Servicios Socioculturales, Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones, Transporte y Fabricación Mecánica. Otros sectores como Industrias Agroalimentarias y Hostelería y Turismo, también son destacables en cuanto a los recursos dedicados a formación y su importancia estratégica, entre otros.

La ejecución presupuestaria correspondiente a 2013, se refleja en la tabla nº 11.

En cuanto a la participación de la mujer en estas acciones, es del 55%, y resulta superior en los cursos dirigidos tanto a trabajadores desempleados como a ocupados, especialmente en los cursos dirigidos a trabajadores desempleados. El módulo de sensibilización en la igualdad de género, se imparte en todos los cursos con una duración de 60 horas o superior, con el objeto de conseguir una concienciación cada vez mayor entre todos los alumnos, mujeres y hombres, participantes en los cursos de formación `para el empleo, ya que como se refleja en este informe, son muchos los destinatarios y por lo tanto, supone una vía eficaz para la sensibilización de la sociedad en general y más específicamente, en el ámbito del mercado de trabajo.



TABLA 3 - PROGRAMACIÓN EJECUTADA EN 2013: Nº DE ENTIDADES, ACCIONES Y ALUMNOS. SUBVENCIONES.

Modalidad	Programa	Nº Entidades	Nº Acciones	Nº Horas	Nº Alumnos	Coste Medio Subvención Participante	Coste Medio Importe Participante	Horas/curso	Módulo
Modalidad 1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.1	5	121	3.784,00	1.828	255,94	255,94	31	8
Modalidad 1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.2	1	3	174,00	38	414,36	414,36	58	7
Modalidad 1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.4	4	23	1.691,00	228	246,30	246,30	74	3
Modalidad 1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.6	15	56	3.656,25	864	491,54	578,00	65	8
Modalidad 2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.1	3	5	3.380,00	95	4.211,26	4.211,26	676	6
Modalidad 2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.2	8	59	21.060,00	890	2.258,48	2.258,48	357	6
Modalidad 2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.3	2	2	1.230,00	30	2.875,15	3.391,82	615	5
Modalidad 2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.4	12	122	8.485,00	6.083	178,06	168,87	70	3
Modalidad 3: Programas Específicos	3.1	1	2	700,00	24	0,00	0,00	350	
Modalidad 3: Programas Específicos	3.2	10	47	12.582,00	1.401	721,39	773,51	268	3
Modalidad 4: Acciones de formación en intercambio de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)	4.1	1	3	1.361,00	28	2.081,14	-		
Modalidad 5: Apoyo, acompañamiento y acciones complementarias a la formación	5.1	7	7	10.128,00	522	493,52	-		
Total		69	450	68.231	12.031				

NOTA: los cursos sin subvención están incluidos en el convenio con el IMSERSO. Los costes medios elevados, se deben en general a la mayor duración de los cursos de los programas vinculados a Certificados de Profesionalidad



TABLA 9 - EJECUCIÓN ALUMNOS 2013

Modalidad	Programa	Línea	De 16 a 24	De 25 a 29	De 30 a 34	De 35 a 44	>= 45	Ocupados	Desempleados	Sin actividad laboral	Hombres	Mujeres
Modalidad 1: Plan	1.1	-	90	225	314	650	630	1373	536	0	1115	794
Modalidad 1: Plan	1.2	-	3	4	4	9	18	27	11	0	12	26
Modalidad 1: Plan	1.4	-	15	30	42	76	95	220	38	0	13	245
Modalidad 1: Plan	1.6	L2	6	62	85	104	46	303	0	0	111	192
Modalidad 1: Plan	1.6	-	22	60	106	236	111	425	110	0	304	231
Modalidad 2: Acci	2.1	-	8	15	15	33	28	0	99	0	20	79
Modalidad 2: Acci	2.2	-	75	95	115	285	210	26	754	0	324	456
Modalidad 2: Acci	2.3	-	1	3	7	8	13	1	31	0	2	30
Modalidad 2: Acci	2.4	-	538	1006	1089	1961	1047	1019	4491	131	2356	3285
Modalidad 3: Prog	3.1	-	1	0	0	2	2	0	5	0	4	1
Modalidad 3: Prog	3.2	-	276	189	239	559	431	20	1674	0	875	819
Modalidad 4: Acci	4.1	-	13	14	0	1	0	0	28	0	12	16
Modalidad 5: Apo	5.1	-	151	120	124	103	24	0	522	0	182	340
Total			1199	1823	2140	4027	2655	3414	8299	131	5330	6514

* Sin actividad laboral corresponden a alumnos de teleformación de la modalidad 2.4 (Contratos teleformación) de la que no se dispone de toda la información ya que las entidades no la tenían.



TABLA 11. EJECUCIÓN ECONÓMICA 2013

CAP. IV	CONCEPTO PRESUPUESTARIO	PRESUPUESTO	TOTAL APROBADO	TOTAL COMPROMETIDO	TOTAL OBLIGADO
	461.02: formación, inserción profesional.	60.234	0,00	0,00	0,00
	461.07: convenios y acciones fomento empleo	400.000	216.205,35	216.205,35	216.205,35
	470.01: formación, inserción profesional.	3.530.000	211.718,40	211.718,40	211.718,40
	470.07: cualificación trabajadores	853.267	119.755,20	119.755,20	119.755,20
	470.13: formación continua. Acciones Complementarias	39.000	0,00	0,00	0,00
	480.00: formación, inserción profesional.	3.250.000	1.338.095,79	1.338.095,79	1.224.244,71
	480.06: becas FIP	400.000	301.684,36	301.684,36	301.684,36
	480.07: cualificación trabajadores	3.000.000	1.740.272,32	1.740.272,32	1.690.119,82
	480.12: formación continua. Contratos Programa	730.000	489.952,59	489.952,59	489.952,59
	480.13: formación continua. Acciones Complementarias	54.000	73.523,03	73.523,03	73.523,03
TOTAL		12.316.501	4.491.207,04	4.491.207,04	4.327.203,46

Fuente: Elaboración Servicio de Formación de SICAP año 2013



SERVICIO RED DE EMPLEO

INSERCIÓN LABORAL Y DESARROLLO LOCAL

Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo (OPEA):

Esta subvención está destinada a entidades colaboradoras que realicen acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de los demandantes de empleo inscritos en las Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Las Entidades colaboradoras a las que se dirige esta subvención deben ser entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia, y con sede y ámbito de actuación dentro de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Las principales acciones realizadas fueron:

1. Tutoría Individual

Proceso personalizado cuyo objetivo es facilitar el desarrollo de los recursos y competencias de los usuarios, delimitando en primer lugar el perfil ocupacional del demandante, identificando sus recursos en relación con el Mercado de Trabajo y elaborando el itinerario de inserción más adecuado en cada caso, para posteriormente realizar el seguimiento y acompañamiento del demandante en su proceso de inserción profesional, facilitando su acceso a procesos de Intermediación Laboral y de Formación, en colaboración con la Dirección General de Formación y Empleo para adecuar sus Cualificaciones a las necesidades del Mercado Laboral.

2. Búsqueda activa de empleo

Proceso grupal mediante el cual se asesora y se prepara a los demandantes de empleo en las diversas técnicas utilizadas en la búsqueda de empleo y en el proceso de selección.

3. Información profesional para el empleo

(Acogida) Acción colectiva cuya finalidad es facilitar a los demandantes la información necesaria sobre los diversos aspectos relacionados con el empleo. Una vez realizada esta acción, en los casos que se considere necesario, los demandantes podrán ser derivados a los grupos de búsqueda de empleo, a tutorías individuales o a IPE de seguimiento.

(Seguimiento) Acción grupal dirigida a desempleados que realizan búsqueda activa de empleo para informar de nuevas posibilidades de empleo o formación, actualizar herramientas de búsqueda y evaluar las acciones de búsqueda



realizadas por los demandantes con las dificultades encontradas y los logros obtenidos.

4. Aula de auto orientación (PIO Punto de información y orientación).

Espacio común destinado a la auto-información así como a la información e impartición de contenidos sobre la búsqueda de empleo utilizando las nuevas tecnologías. Se pondrá a disposición libre de los usuarios diversa información y recursos relacionados con la formación y el empleo.

La mitad de la jornada del PIO se dedica a impartir acciones estructuradas de contenidos relativos a la búsqueda de empleo utilizando medios asociados a las nuevas tecnologías.

5. Beneficiarios y acciones realizadas durante 2013

En 2013 se han realizado acciones de orientación y autoempleo en el marco del programa OPEA aprobado en 2012 que finalizaba el 30 de junio de 2013 y en el marco del programa OPEA 2013 iniciado en octubre de 2013.

Servicios	Usuarios	Hombres	Mujeres
Orientación			
Tutoría individual	3.755	1.892	1.863
Grupos BAE	1.349	731	618
Información profesional	4.438	2.347	2.091
Punto de información y Orientación	1.394	731	663
Total	10.936	5.701	5.235

FUENTE: Servicio Riojano de Empleo

Proyectos de orientación

En 2013, la red de empleo realizaron otros proyectos de orientación, realizados por distintas entidades colaboradoras y enmarcados, la mayoría, dentro de la convocatoria de formación de acciones complementarias.

Durante 2013 se ha llevado a cabo dos proyectos experimentales dirigidos principalmente a mujeres

- Itinerario de orientación y formación para la adquisición de competencias clave y para la mejora de la empleabilidad y el aprendizaje permanente de las mujeres mayores de 45 sin titulación

En el proyecto se han realizado las siguientes fases:

- Selección de las participantes



- Sesiones de información-orientación: grupales e individual a los interesados
- Evaluación y Certificación de competencias clave.
- Sesiones de orientación
 - o Propuesta de itinerario formativo para los que hayan superado todas competencias
 - o Propuesta de itinerario formativo para los que hayan superado algunas competencias
 - o Propuesta de itinerario formativo para los que no hayan superado
- Formación para quien no supere prueba
 - o Presencial/ on line/ autoaprendizaje
- Orientación- Seguimiento alumnos
- Evaluación resultados

Se seleccionaron 92 participantes, de las que finalmente se trabajó con 57.

- Proyecto de Orientación de demandantes de Empleo con Titulación Universitaria con mayores índices de desempleo

Objetivo: Impulsar la búsqueda activa de empleo de los titulados universitarios con mayor número de demandantes y dificultades de acceso al mercado de trabajo. Orientar la búsqueda hacia nuevas vías y herramientas:

- Sesión individual. Determinar perfil laboral y empleabilidad.
- Sesión grupal: red de empleo, recursos informáticos, de formación
- Análisis DAFO
- Seguimiento individual

Se trabaja con un colectivo de 204 titulados entre 30 y 45 años fundamentalmente de las siguientes titulaciones:

- o Relaciones Laborales
- o Psicología
- o Trabajo social

El 81% de ellos fueron mujeres.

Otros proyectos que se desarrollaron fueron

- Sensibilización jóvenes (20-25 años) sin titulación y fomento hacia la cualificación profesional. (Jóvenes sin ESO pero solicitando ocupación con CNO con cualificación, 6m desempleo)

- Selección de los participantes a partir de los historiales de los demandantes sondeados
- Reunión grupal: presentación proyecto, recabar información del demandante
- Dos sesiones individuales: determinar competencias, indicarle formación
- Productos a obtener
 - o Informe sobre abandono escolar y expectativas



- Evaluación de la participación
- Grado de cualificación de los participantes
- Formación recomendada
- Evaluación global del proyecto

El número de participantes fue de 122 de los que el 47% fueron mujeres

- Preparando tu futuro laboral.

Objetivo: mejorar las posibilidades de inserción y desarrollo profesional de los jóvenes de nuestra comunidad.

- Sesión informativa grupal
 - Analizar perfil personal y perfil profesional.
 - Test de orientación
 - Evaluación test
 - Charlas grupales sobre situación del mercado de trabajo.
 - Informes sobre mercado trabajo, principales sectores...
 - Mapa de itinerarios formativos
 - Balance personal, objetivo profesional. Itinerario formativo.
 - Informe para el demandante
 - Charla grupal BAE para los que no se deriven a formación.
- El número de participantes en este proyecto fue de 236.

- Autoempleo y emprendimiento en economía social

Objetivo: valorar su formación y habilidades y averiguar su disposición y capacidad para emprender nuevas iniciativas empresariales.

- Contacto e información.
- Formación grupos.
- Información, formación y acompañamiento.
- Creación de empresas
- Tutoría y seguimiento de empresas creadas.

El proyecto estaba dirigido fundamentalmente a menores de 35 años y han participado 66 personas.

- Proyecto emprendedores

Objetivo: fomentar el espíritu emprendedor entre jóvenes

Requisito: titulación FP superior o universitaria

6 meses como demandantes

edad: 25-35

Prestación

- Sesión informativa



- Diferentes ponencias impartidas por emprendedores
- Asesoramiento individual a los interesados

Aproximadamente el 40% de estos demandantes fueron mujeres.

- Buscatuempleo.com. Plan de acción en un mes para la búsqueda de empleo a través de internet

Objetivo: mejorar la empleabilidad de los demandantes a través de las nuevas herramientas en internet. Se realizó en dos proyectos.

El proyecto consta de las siguientes fases:

- Jornada de formación en creación marca personal y profesional. Motivación
- Jornada de formación. Herramientas 2.0 para la búsqueda
 - Portales de empleo
 - Redes sociales
- Evaluación de resultados

El primer proyecto se realizó en las siguientes localidades: Nájera, Haro, Calahorra, Arnedo, Santo Domingo y Alfaro. En ellos participaron 175 demandantes de empleo; de ellos aproximadamente un 74% eran mujeres

En el segundo las acciones se realizaron en las siguientes localidades: Najera, Haro, Calahorra, Arnedo, 3 en Logroño. En ellos participaron 162 demandantes de empleo; de ellos aproximadamente un 60% eran mujeres.

Red euros para la movilidad en la Unión Europea

A través de la red euros se ofrece información sobre empleo en los distintos países del E.E.E. tanto a los demandantes de empleo como a las empresas.

A los demandantes se les informa sobre:

- Condiciones de vida y trabajo
- Orientación y asesoramiento en la búsqueda de empleo
- Mercado de trabajo
- Ofertas y proyectos de empleo

Al empresario:

- Servicios que ofrece la red Eures
- Presentación y gestión de ofertas de empleo

A lo largo de 2013, han solicitado información 463 demandantes de empleo. De ellos 277 son hombres y 186 mujeres.

Programa de Escuelas Taller.



Las escuelas taller se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados menores de 25 años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.

Las entidades promotoras que solicitan las subvenciones económicas para la financiación de estos proyectos incluyen en sus memorias los planes formativos de las especialidades que quieren impartir, y detallan las obras o servicios, de utilidad pública o de interés social, que van servir para que los alumnos trabajadores realicen un trabajo efectivo.

Los planes formativos deben atenerse a los certificados de profesionalidad o cualificaciones profesionales. Las obras o servicios en los que alumnos participantes adquirirán su experiencia profesional deben tener relación con la formación profesional ocupacional que reciben, para procurar así su cualificación profesional y favorecer su inserción laboral.

Las escuelas taller son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación profesional se alternan con el trabajo productivo. Puede llegar a tener una duración máxima de dos años. Durante los seis primeros meses, los alumnos reciben formación profesional y cobran una beca que asciende a 9 € por día lectivo asistido. A partir de séptimo mes, los alumnos trabajadores son contratados en la modalidad de contrato para la formación y alternan su formación con el trabajo efectivo. El salario que perciben está relación con el porcentaje de trabajo efectivo de la jornada y con el convenio de aplicación a la entidad promotora.

Además de ser centros de formación, las escuelas taller se convierten también en centros de educación. Esto es así debido a que la mayoría de los alumnos participantes no ha cumplido con los objetivos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Por esta razón la educación básica complementaria tiene una presencia significativa dentro del programa, una presencia que además se ve complementada por otras formaciones como las que se realizan en torno a las habilidades sociales, la alfabetización informática o la orientación laboral.

Para ser beneficiario de estos programas, es decir participar como alumno en estos proyectos, hay que cumplir tres requisitos:

- Ser menor de 25 años
- Ser desempleado, es decir no tener ocupación, estar registrado en el Servicio Público de Empleo y estar disponible para el empleo
- Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación (principalmente no tener una cualificación profesional).

Realización en 2013.

Proyectos en funcionamiento durante 2013: 2

Localidad	Proyectos	Inicio	Fin	Nº alumnos	Hombres.	Mujeres.
Logroño	Logroño Verde	27/12/2011	26/06/2013	26	20	17 3
Calahorra	Casco Antiguo X	23/12/2011	22/06/2013	30	30	26 4



Programa “Primer empleo y Mujer y Empleo”

El programa “Primer empleo y mujer y empleo” tiene la finalidad de insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados con dificultades para encontrar colocación: jóvenes que buscan su primer empleo, mujeres que quieren reincorporarse al mercado laboral, trabajadores con dificultades de inserción laboral.

Para ello, la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, a través de la Dirección General de Formación y Empleo, concede subvenciones a corporaciones locales, instituciones sin ánimo de lucro, organismos y a la Universidad de La Rioja, para la contratación de trabajadores en la realización de obras o servicios de interés general y social y en cuya ejecución se favorezca la formación y la práctica profesional de los trabajadores subvencionados.

Estas subvenciones se destinarán a la financiación de los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores desempleados que, reuniendo los requisitos y criterios de selección, sean contratados para la ejecución de las obras y servicios de interés general y social.

Programa “Primer empleo y mujer y empleo” en corporaciones locales:

Su finalidad es insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados que encuentren dificultades para colocarse, y ello se hace:

- Promocionando el empleo juvenil, y ofreciendo una primera experiencia profesional a los jóvenes conforme a su formación y capacidad profesional.
- Facilitando la incorporación de la mujer al mundo laboral y proporcionando experiencia profesional.
- Favoreciendo la incorporación al mercado laboral de los trabajadores con dificultades de inserción.
- Proporcionando a los trabajadores participantes formación, práctica y experiencia para el empleo.
- Incrementando los niveles de actividad y empleo de la población en general.
- Facilitando que entidades y corporaciones locales realicen un servicio de interés general y social.

Para ello, las entidades promotoras reciben una subvención que les permite contratar a trabajadores desempleados con el fin de realizar obras o servicios de interés general y social. Estas subvenciones se destinan a financiar los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores contratados.

Aunque en 2013 no se realizó una nueva convocatoria de subvenciones seguían en funcionamiento algunos de los proyectos de la convocatoria de 2012. En concreto 12 de los 200 proyectos aprobados en la convocatoria de 2012 finalizaron durante 2013, en estos proyectos se subvencionaron a 26 trabajadores. El porcentaje de mujeres en este programa en esta convocatoria fue del 40%.



Programa “Primer Empleo y Mujer y Empleo” en organismos, instituciones sin ánimo de lucro y Universidad:

Su finalidad es insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados que encuentren dificultades para colocarse, y ello se hace:

- Promocionando el empleo juvenil, ofreciendo una primera experiencia profesional a los jóvenes conforme a su formación y capacidad profesional.
- Facilitando la incorporación de la mujer al mundo laboral, proporcionando experiencia profesional.
- Favoreciendo la incorporación al mercado laboral de los trabajadores con dificultades de inserción.
- Proporcionando a los trabajadores participantes formación, práctica y experiencia para el empleo.
- Incrementando los niveles de actividad y empleo de la población en general.
- Facilitando que entidades y corporaciones locales realicen un servicio de interés general y social.

Para ello, las entidades promotoras reciben una subvención que les permite contratar a trabajadores desempleados con el fin de realizar obras o servicios de interés general y social. Estas subvenciones se destinan a financiar los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores contratados.

Aunque en 2013 no se realizó una nueva convocatoria de subvenciones seguían en funcionamiento algunos de los proyectos de la convocatoria de 2012. En concreto 8 de los 107 proyectos aprobados en la convocatoria de 2012 finalizaron durante 2013, en estos proyectos se subvencionaron a 19 trabajadores. El porcentaje de mujeres en este programa en esta convocatoria alcanzó el 73%.

Agentes de Promoción de Empleo Local

Los Agentes de Promoción de Empleo Local se configuran como personal técnico al servicio de las Entidades Locales de La Rioja, que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, promoción del autoempleo y la cultura emprendedora, el apoyo a las empresas ubicadas en el entorno local, desarrollándose dicha colaboración en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y la Dirección General de Formación y Empleo.

Esta figura del “Agente de Promoción de Empleo Local” posibilita que las corporaciones locales contraten personal técnico, experto en desarrollo local, necesario para impulsar y gestionar actuaciones que tengan por objeto la creación de empleo y actividad empresarial en el ámbito local. Y desde esta perspectiva se potencia el papel de las entidades locales como motoras de empleo y apoyo para la constitución de pequeñas y medianas empresas, dado que su existencia favorece un tejido empresarial más estable, la diversificación de actividades y, sobre todo, un crecimiento económico sostenido.



Estos expertos en desarrollo local, aprovechando el potencial humano y los recursos endógenos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, están constituyendo un elemento clave en la dinamización del entorno rural y el fomento del desarrollo local.

En 2013, la red de empleo contaba con 8 agentes, en las localidades de Haro, Santo Domingo, Alfaro, Mancomunidad de Moncalvillo, Calahorra, Cervera, Arnedo y Mancomunidad de Dinatur. De los 8 agentes, 4 eran mujeres.

Departamento de cualificaciones del Gobierno de La Rioja

El Departamento de Cualificaciones de La Rioja se pone en marcha en enero de 2009, vinculado a la Sección de Programación Formativa y Cualificaciones Profesionales del Servicio Riojano de Empleo.

Su creación está directamente relacionada con el Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009-2011, aprobado por el Consejo de Formación Profesional de La Rioja en diciembre de 2008: Este Plan se articula en tres ejes, cada uno con diversos objetivos. Dentro del eje 1 – Elementos del sistema, el objetivo 2 es “potenciar la participación en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales a través de la creación del Departamento de Cualificaciones Profesionales”.

Dado que las funciones que se le asignan afectan tanto a la Dirección General de Formación y Empleo como a la Dirección General de Universidades y Formación Permanente, este Departamento depende funcionalmente del Consejo de Formación Profesional de La Rioja para el que actúa como órgano técnico de apoyo.

El RD 34/2008, por el que regulan los certificados de profesionalidad, define éstos como el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo la acreditación oficial.

Prevé la expedición de los mismos tanto a quienes superen cursos de formación para el empleo impartidos en centros autorizados que respondan a los contenidos de certificados como a quienes tengan demostradas las competencias profesionales que configuran un certificado. Asimismo prevé la acreditación parcial acumulable de unidades de competencia que configuran dichos certificados.

Expedición y entrega de certificados de profesionalidad

Dando continuidad a los trabajos realizados en años anteriores en materia de expedición de certificados de profesionalidad, durante 2012-2013 se llevaron a cabo las siguientes actividades.



Tramitación de solicitudes de alumnos de acciones formativas de Formación para el Empleo de La Rioja (Plan FIP, formación para el empleo de oferta prioritariamente para desempleados, Escuelas-taller y Talleres de empleo) y PCPIs:

- Recepción y registro, revisión,
 - Requerimientos de subsanación si fueron precisos
 - Verificación de cumplimiento de requisitos para la obtención del certificado
 - Inscripción en el registro autonómico
 - Inscripción en el registro estatal
 - Informes, propuestas y resoluciones de expedición de certificados de profesionalidad
 - Tramitación de recursos
- Cuatro actos de entrega de certificados de profesionalidad emitidos, que contaron con la presencia de: el Presidente del Gobierno de La Rioja, entre otras autoridades, miembros del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, representantes de centros en los que se impartió la formación y ciudadanos.
 - Entrega individualizada de certificados de profesionalidad expedidos en la oficina
 - Tres Convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales.

Certificados de Profesionalidad en La Rioja acumulados:

	Mujer	Varón	Total
2012-1	195	205	400
2012-2	328	209	537
2013-1	427	292	719
2013-2	95	83	178

FUENTE: Servicio Riojano de Empleo

Movilidad

Proyectos de Movilidad Eurorioja Graduados 2013

Se ha trabajado con la Fundación de la Universidad de La Rioja, cofinanciando la participación de 15 jóvenes. Aproximadamente el 40% de los participantes son mujeres.

Proyecto Leonardo Da Vinci de Movilidad “Muevete marca la diferencia” Proyecto realizado con la entidad Intereuropa, en el que han participado 40 jóvenes, de los que el 40% eran mujeres.

Planes de acción positiva

Durante 2013, 3 empresas se han beneficiado de las ayudas, de la Dirección General de Formación y Empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, para la puesta en marcha de planes de acción positiva que inciden en la conciliación de



la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad. Los planes puestos en marcha por estas empresas afectan a 10trabajadores, de los cuales 7 son mujeres



5.2. ORGANISMOS PÚBLICOS

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA

INTRODUCCIÓN:

La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se creó en virtud de la Ley 7/1997, de 3 de octubre (Boletín Oficial de La Rioja número 121, de 9 de octubre de 1997) modificada por la Ley 12/1998, de 17 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas (Boletín Oficial de La Rioja número 156, de 29 de diciembre de 1998).

Inicialmente se configura jurídicamente como una Entidad de Derecho Público de las previstas en el artículo 90.a de la Ley 3/1995, de 8 de marzo, de Régimen Jurídico del Gobierno y la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, esto es, dotada de personalidad jurídica propia que, por Ley, ajusta su actividad al Derecho Privado.

Con la aprobación de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, esta Entidad pasa a configurarse como una Entidad Pública Empresarial, cuya adaptación a dicha figura tuvo lugar con ocasión de la aprobación de la Ley 10/2003, de 19 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2004.

Por su parte, en virtud de los Decretos 3/2011, de 27 de junio de 2011, por el que se procede a modificar el número, denominación y competencias de las Consejerías de la Administración General de ésta Comunidad Autónoma y 3/2013, de fecha 18 de enero, por el que se modifica el Decreto 47/2012, de 27 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ésta Entidad continúa dependiendo funcional y orgánicamente de la citada Consejería.

La Agencia cuenta con personalidad jurídica propia, plena capacidad de obrar y patrimonio propio para el cumplimiento de sus fines, y está adscrita a la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (artículo 1 de la Ley 7/1997).

La organización de la Agencia se configura como una estructura de carácter matricial. Horizontalmente se integran las Áreas Estratégicas de Negocio y verticalmente las Unidades Operativas de Actuación y Unidades Operativas de Apoyo.



La plantilla de la Agencia, conforme al Reglamento Interno de Funcionamiento de la Entidad, aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de 1 de diciembre de 2008, estará compuesta por la totalidad del personal indefinido, independientemente de su vinculación jurídica. La misma recoge el número de trabajadores distribuidos por su grupo de pertenencia, en el caso de funcionario, o su grupo profesional, en el caso de laborales fijos.

De acuerdo con los artículos 10.1.e) y 13.e) del Reglamento de la Ley de creación de la Agencia, la aprobación de la plantilla del personal de la Agencia corresponde al Consejo de Administración a propuesta del Presidente, previos informe conjunto y favorable de las Consejerías competentes en materia de Función Pública y Hacienda.

El régimen jurídico de la relación de servicio de los funcionarios de carrera adscritos a la Agencia será la correspondiente a este tipo de personal en la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Mientras que la del personal laboral se rige por el Estatuto de Trabajadores y demás disposiciones de aplicación como la derivada de los contratos, los acuerdos acordados por el Consejo de Administración, el convenio colectivo y demás normas.

Plantilla de personal de la ADER.

	Plazas	Vacantes
Subgrupo A1		
Cuerpo Técnico de A.G.	2	0
Subgrupo A2		
Cuerpo Gestión A.G.	2	0
Subgrupo C1		
Cuerpo Administrativo A.G.	2	0
Subgrupo C2		
Cuerpo Auxiliar Gestión A.G.	4	1
Total Funcionario	10	1
Grupo I		
Personal Técnico	45	14
Grupo II		
Personal Operativo	15	0
Total Laboral	60	14

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 50: AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3222. Promoción económica, industrial y empresarial.	41.246.010,00€
5461. Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial, y empresarial.	16.126.755,00€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa de gasto 3222: promoción económica industrial y empresarial, viene siendo elaborado y ejecutado por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja desde su creación, siendo su objetivo el de fijar los distintos créditos que han de dar cobertura a las ayudas o subvenciones económicas que se destinan a la mejora y desarrollo del tejido empresarial riojano, contribuyendo con ello a la promoción económica, industrial y empresarial de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El programa de gasto 3222 venía recogiendo hasta el ejercicio económico de 2008 todos los gastos que generaba la actividad de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja en sus distintos capítulos de gasto, con especial incidencia para los créditos reflejados en los capítulos IV: Subvenciones Corrientes y VII: Subvenciones de Capital, que venían a representar, y siguen representando, más del 90% del Presupuesto de la Agencia, cuyos créditos financian las ayudas y subvenciones concedidas por este Ente Público en el marco de sus competencias.

Hasta el Presupuesto de 2008 la Agencia disponía de un solo programa de gasto, el 3222, que recogía el total de ayudas y subvenciones que concedía esta Entidad, tanto en los apartados de activos fijos y programas competitivos, como de otras ayudas de diferente tipología, como son las distintas líneas financieras que tenía abierta la Agencia, los programas de carácter comercial, protocolos familiares y todo el abanico de convenios que financiaba la Agencia para contribuir a la mejora del tejido industrial y comercial riojano.

Con motivo de la importancia que tienen las políticas de gasto destinadas a la innovación y al desarrollo tecnológico, se estimó oportuno conocer de forma exacta el gasto destinado esas políticas, para lo cual se procedió a la creación de un nuevo programa de gasto, el programa 5461: Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial y empresarial, que ha diversificado a partir del año 2009 los programas de gasto que venía ejecutado esta Entidad.



Por lo que se refiere al programa 3222 cabe significar que el mismo pretende dar cumplimiento a las funciones y objetivos que tiene marcados esta Entidad, y que vienen regulados en el artículo 3 de su Ley de creación, siendo de significar a estos efectos los objetivos asignados a esta Entidad consistentes en favorecer el crecimiento económico de la región, el de favorecer el incremento y la consolidación del empleo, así como el de corregir los desequilibrios económicos intraterritoriales.

Es indudable que el objetivo básico y prioritario que tiene asignado este Ente es el de mejorar la competitividad y la productividad del tejido empresarial riojano. Ello no obsta para que a su vez intente alcanzar la consecución de aquellos otros objetivos que, aun no estando directamente vinculados a los objetivos básicos de este Ente, si son prioritarios para el desarrollo y consecución de una sociedad más justa e igualitaria, como es la adopción de todas aquellas medidas que desde la perspectiva de género contribuyan a reducir las desigualdades que en el ámbito social, político y económico puedan producirse entre hombres y mujeres.

Precisamente desde esta perspectiva de género es desde la que hay que enfocar tanto el programa de gasto 3222 como el 5461 del Presupuesto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, buscando aquellos indicadores económicos o no económicos que puedan darnos una información adecuada a los objetivos que pretenden alcanzarse desde la perspectiva de género, aspectos éstos que serán comentados con mayor profundidad en los apartados siguientes.

En lo que se refiere al programa 5461: Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial y empresarial, entendemos que no ha lugar a realizar una separación en función del distinto programa de gasto, dado que hasta la fecha todas las subvenciones que concedía la Agencia se concedían a través de un solo programa.

Otra de las razones por la cual entendemos que no ha lugar a dicha separación de programas es porque las políticas de gasto de la Agencia tienen semejante incidencia sobre el tejido empresarial riojano, con independencia de que unas puedan tener mayor o menor base tecnológica, incidencia que se refleja en intentar mejorar la productividad y competitividad de nuestras empresas.

En este marco de actuaciones las ayudas o subvenciones que concede la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se enmarcan en las siguientes líneas de subvenciones:

Programas competitivos

1. Fomento de la investigación, desarrollo e innovación de La Rioja (I+D+i):
 - Realización de proyectos de I+D
 - Estudios de viabilidad técnica
 - Patentes y derechos de propiedad industrial
 - Empresas jóvenes e innovadoras
 - Realización de proyectos de innovación
 - Servicios de asesoramiento y apoyo a la innovación



- Préstamo de personal altamente cualificado
- Agrupaciones innovadoras (cluster)
- Contratación de tecnólogos e investigadores para tareas de I+D+i.
- Infraestructuras de investigación

2. Energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente.

3. Innovación en la gestión empresarial.

4. Seguridad en el trabajo.

5. Plan de comercio exterior.

6. Programa nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

7. Programa de diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño.

8. Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas.

Activos Fijos

1. Inversión de pymes de los sectores industrial, servicios y comercio.

2. Fomento de la industria agroalimentaria (pymes).

3. Fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de la pesca y la acuicultura.

Emprendedores

1.- Promoción de Emprendedores

Comercial

1. Plan para la competitividad del comercio minorista:

- Reforma de estructuras comerciales
- Diseño
- Innovación en la gestión empresarial
- Planes de implantación de Tic's
- Calidad

2. Dinamización comercial

Apoyo financiero



1. Línea de financiación pymes, sectores industrial, comercial y de servicios (Bonificación de intereses de préstamos y contratos de arrendamientos financieros para financiación de proyectos de inversión y de apoyo a circulante).

Otros

1. Protocolos familiares

A continuación se desarrollan los objetivos y efectos que se pretenden conseguir con cada uno de los programas o líneas de subvenciones que se van a implantar en la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Como se ha comentado en el apartado relativo a la descripción de los programas de gasto, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja tiene unos objetivos claros de promoción industrial y empresarial del tejido empresarial riojano, siendo deseable y necesario a los efectos previstos en este apartado el precisar qué indicadores son los más convenientes en el ámbito de nuestras funciones y competencias para poder elaborar una metodología adecuada que permita, desde una perspectiva de género, conocer la incidencia que nuestras políticas de gasto pueden tener en la reducción de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

Desde esta perspectiva convendría definir aquellos parámetros o indicadores que pueden resultar necesarios para el objetivo que se pretende alcanzar, que como todos sabemos, consiste en averiguar que desigualdades se manifiestan en nuestra sociedad actual entre mujeres y hombres y que medidas pueden adoptarse para alcanzar mayores niveles de equidad.

Precisamente una de las tareas que ya se inició con la elaboración del primer informe de impacto de género y que poco a poco va concretándose, es la de fijar aquellas bases de datos que han de servir de soporte para la fijación de los indicadores que han de facilitar y contribuir el análisis de la incidencia que nuestros programas de gasto tienen sobre los objetivos de igualdad de género.

En ese sentido cabe señalar que además de los indicadores ya recogidos en el Informe de Impacto de Género elaborado por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja que se incorporaron a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009 y 2010, en los Informes de Impacto de Género correspondientes a los ejercicios 2011 a 2014 se introdujo un nuevo indicador que permitió evaluar la evolución de los trabajadores ocupados según su situación profesional desde la perspectiva de género, de acuerdo con las distintas estadísticas existentes al efecto.

Precisamente, con el objetivo de seguir introduciendo elementos de mejora en los respectivos informes de impacto de género, en el Informe de Impacto de Género vinculado a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el año 2014 se recogió un nuevo indicador de carácter singular, que pretendía poner de manifiesto el número de puestos de trabajo inducidos por las políticas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, analizando desde una perspectiva de género la incidencia que dichas políticas de gasto han tenido en la creación de empleo masculino y femenino, tanto desde un punto de vista general como sectorial.



Es evidente que la suma de todos estos parámetros nos permitirán analizar la evolución de los trabajadores en los distintos sectores desde una perspectiva de género, con el objetivo claro de que todos los indicadores que se muestren tengan una continuación en el tiempo y sean, por tanto, perfectamente comparables en sucesivos años, de manera que pueda verificarse, con las debidas reservas, la eficacia o ineficacia de las distintas políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.

Finalmente debemos significar que dada la naturaleza de esta Entidad y los objetivos que tiene asignados, los indicadores que se ponen de manifiesto no pretenden cubrir todo el abanico de posibilidades que existen, sino sólo el de aportar nuestro grano de arena en el objetivo final de lograr una sociedad más justa y equitativa, aportando una serie de indicadores, claros y sencillos, que puedan mostrar la realidad económica, social y laboral sobre la que inciden las políticas de gasto de esta Entidad.

Las bases de datos necesarias para la concreción y seguimiento de los indicadores seleccionados se van a obtener de las bases estadísticas que nos aportan tanto las unidades operativas de la propia Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja como, en su caso, aquella otra información estadística que puedan aportarnos otras instancias directamente vinculadas al tratamiento de datos estadísticos.

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

Personal de Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja según niveles de responsabilidad.

	2009		2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Altos cargos	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-
Responsables Unidades Operativas	4	4	4	3	4	4	4	3	6	3
Personal Técnico	8	20	11	24	8	20	11	24	9	20
Personal Administrativo y Servicios	2	18	2	20	2	18	2	20	1	19
Total	15	42	17	47	15	42	17	47	17	42

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja. Datos a fecha de 31 de diciembre.

Población ocupada por sector económico y sexo en La Rioja

Unidad: Miles de personas

	2009		2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura	5,90	0,70	5,40	0,90	4,90	1,00	5,90	2,00	6,40	1,60



PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Industria	23,40	8,30	25,30	8,20	20,60	8,00	21,40	8,60	23,20	8,60
Construcción	14,00	1,20	13,10	1,10	10,40	0,70	8,80	0,80	6,20	0,80
Servicios	35,10	48,20	31,90	45,60	34,50	46,70	30,70	43,30	31,40	44,30
Total	78,40	58,40	75,70	55,80	70,40	56,40	66,90	54,60	67,20	55,30
	5,90	0,70	5,40	0,90	4,90	1,00	5,90	2,00	6,40	1,60

FUENTE: Encuesta de Población Activa (EPA). Periodo: IV trimestre. INE

Población ocupada por sexo y rama de actividad en La Rioja

Unidad: Miles de personas

Rama actividad	2009		2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura	5,90	0,70	5,00	1,00	5,90	0,70	5,00	1,00	6,40	1,60
Total Industria	23,40	8,30	25,80	8,30	23,40	8,30	25,80	8,30	23,20	8,60
Industrias extractivas (Energía, gas, etc.)	1,50	0,40	1,00	0,10	1,50	0,40	1,00	0,10	19,00	0,20
Industria manufacturera	21,90	7,90	24,80	8,20	21,90	7,90	24,80	8,20	21,30	8,30
Construcción	14,00	1,20	12,70	1,10	14,00	1,20	12,70	1,10	6,20	0,80
Comercio al por mayor y al por menor	15,10	16,60	15,40	16,10	15,10	16,60	15,40	16,10	13,70	14,80
Información y comunicaciones	1,10	0,40	1,30	0,30	1,10	0,40	1,30	0,30	0,50	0,30
Actividades inmobiliarias	1,80	0,90	0,00	0,10	1,80	0,90	0,00	0,10	0,30	0,70
Actividades financieras y de seguros	0,00	0,10	1,80	1,00	0,00	0,10	1,80	1,00	0,50	0,30
Actividades profesionales	5,40	5,80	5,10	5,60	5,40	5,80	5,10	5,60	4,50	5,30
Administración pública y defensa	9,80	16,90	8,70	15,80	9,80	16,90	8,70	15,80	9,70	16,50
Actividades artísticas y recreativas	1,90	7,60	1,90	7,60	1,90	7,60	1,90	7,60	1,30	6,50
Total	78,40	58,50	77,70	56,90	78,40	58,50	77,70	56,90	67,20	55,30
% Sexo	57%	43%	58%	42%	57%	43%	58%	42%	55%	45%

FUENTE: Encuesta de Población Activa (EPA) Periodo: IV trimestre. INE

Número de trabajadores/as ocupados/as y parados/as en La Rioja

Unidad: Miles de personas

	2009		2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Activos	90,30	68,30	88,10	67,80	90,30	68,30	88,10	67,80	81,60	71,60
Ocupados	78,50	58,40	75,70	55,80	78,50	58,40	75,70	55,80	67,20	55,30
Parados	11,80	9,90	12,40	12,00	11,80	9,90	12,40	12,00	14,40	16,30

FUENTE: Encuesta de Población Activa (EPA).Periodo: IV trimestre. INE



Asalariados por tipo de contrato en La Rioja

	2009		2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinido	48,20	42,50	48,30	38,60	48,20	42,50	48,30	38,60	39,50	38,30
Temporal	12,80	9,00	12,20	9,20	12,80	9,00	12,20	9,20	10,30	9,40
Total	61,00	51,50	60,50	47,80	61,00	51,50	60,50	47,80	49,80	47,70
Participación										
% Indefinidos	42,84%	37,78%	44,60%	35,64%	42,84%	37,78%	44,60%	35,64%	40,51%	39,28%
% Temporales	11,38%	8,00%	11,27%	8,49%	11,38%	8,00%	11,27%	8,49%	10,56%	9,65%

FUENTE: Encuesta de Población Activa (EPA). Periodo: IV trimestre. INE.

Afiliados a la Seguridad Social en La Rioja por sexo.

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	70.411,00	56,59	69.331,00	55,90	70.411,00	56,59	69.331,00	55,90	59.741,00	53,28
Mujeres	54.008,00	43,41	54.706,00	44,10	54.008,00	43,41	54.706,00	44,10	52.388,00	46,72
Total	124.419,00	100	124.037,00	100	124.419,00	100	124.037,00	100	112.129,00	100

FUENTE: Seguridad Social

Población ocupada en La Rioja por situación profesional y sexo.

Unidad: Miles de personas

	2009		2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Trabajador por cuenta propia	17,40	6,90	15,10	8,00	17,40	6,90	15,10	8,00	17,40	7,60
Empleador	6,60	3,40	5,50	2,60	6,60	3,40	5,50	2,60	6,50	1,80
Empresario sin asalariados	10,30	3,30	9,50	5,10	10,30	3,30	9,50	5,10	9,90	5,30
Miembro de cooperativa	0,20	0,00	0,00	0,00	0,20	0,00	0,00	0,00	0,50	0,10
Ayuda familiar	0,30	0,20	0,20	0,30	0,30	0,20	0,20	0,30	0,50	0,40
Total asalariados	61,00	51,50	60,50	47,80	61,00	51,50	60,50	47,80	49,30	47,70
Asalariados sector público	9,20	11,60	7,40	11,40	9,20	11,60	7,40	11,40	8,10	11,30
Asalariados sector privado	51,80	40,00	53,10	36,40	51,80	40,00	53,10	36,40	41,70	36,40
Otra situación personal	0,10	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Total	78,50	58,40	75,70	55,80	78,50	58,40	75,70	55,80	67,20	55,30

FUENTE: Instituto Nacional de Empleo. *Media anual.*

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO



1.- Número de puestos de trabajo inducidos por las políticas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

2.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de diseño.

3.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de internacionalización.

4.- Número de hombres y mujeres que han sido formadas en programas de excelencia.

- Número de hombres y mujeres que actúan como profesorado en excelencia.
- Número de hombres y mujeres formados como evaluadores en el modelo EFQM.
- Número de hombres y mujeres miembros del Club de Evaluadores.
- Número de hombres y mujeres evaluadores participantes en evaluaciones de memorias a Premios.
- Número de hombres y mujeres evaluadores senior participantes en procesos de evaluación de memorias a Premios.
- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de excelencia.

5.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de investigación.

6.- Número de hombres y de mujeres que constituyen empresas emprendedoras

7.- Número de hombres y de mujeres que realizan consultas en el área de emprendedores.

Áreas de Promoción Económica (Activos fijos y Programas competitivos)

La información que se va a aportar en este apartado del Informe de Impacto de Género de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja que debe adjuntarse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2015, pretende reflejar la incidencia que las políticas de gasto de esta Entidad tienen, desde una perspectiva de género, sobre la creación de empleo.

Con ese propósito, el análisis a realizar va a poner de manifiesto los puestos de trabajo inducidos por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja a través de sus políticas de gasto, señalándose el número de puestos de trabajo generados durante los años 2008 a 2013, así como su reparto sectorial y la vinculación de



dichos puestos de trabajo con las distintas líneas de subvención gestionadas por la Agencia.

Puestos de trabajo inducidos por la ADER según sexo y tipo de contrato. Periodo 2009-2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinido	217	188	301	139	217	188	301	139	90	38
Temporal	54	78	81	63	54	78	81	63	80	16
Total	271	266	382	202	271	266	382	202	170	54
Participación										
% Indefinidos	40,4%	35,0%	51,5%	23,8%	40,4%	35,0%	51,5%	23,8%	40,18%	16,96%
% Temporales	10,1%	14,5%	13,9%	10,8%	10,1%	14,5%	13,9%	10,8%	35,71%	7,14%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Puestos de trabajo inducidos ADER según sexo y sector económico. Periodo 2009-2013.

	2009		2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
01.- Alimentación, bebidas y tabaco.	20	23	76	96	14	3	25	29	19	2
02.- Cuero y calzado	0	0	52	7	1	2	6	2	25	5
03.- Fab. Maquinaria y equipo mecánico	11	0	23	1	1	0	1	0	9	0
04.- Metalurgia y fab. produc. metal.	10	1	88	0	2	0	2	0	41	3
05.- Fab. Material de transporte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06.- Madera y mueble	2	2	46	18	3	0	1	0	0	0
07.- Extractiv. Y fab. Proa. No metal.	8	1	2	0	7	1	1	0	0	0
08.- Papel y artes gráficas	1	1	6	1	10	4	5	1	4	3
09.- Textil y confección.	10	1	0	3	0	0	0	0	4	0
10.- Química, caucho y plásticos.	14	4	7	0	0	0	3	0	17	5
12.- Otras actividades	93	70	49	7	9	24	31	8	42	15
13.- Comercio	102	163	28	68	12	20	16	18	9	21
Sin sector asignado	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0
Total	271	266	382	202	59	54	91	58	170	54

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Importe de subvenciones otorgadas a los distintos sectores de producción. Año 2009-2013.

r	2009	2010	2011	2012	2013
01.- Alimentación, bebidas y tabaco.	6.513.622	6.860.768	3.956.115	4.661.327	5.161.247



PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

02.- Cuero y calzado	2.285.813	2.497.707	1.497.570	2.067.808	1.713.490
03.- Fab. Maquinaria y equipo mecánico	958.565	1.205.199	620.800	468.736	618.213
04.- Metalurgia y fab. produc. metal.	2.843.259	1.259.239	1.051.034	942.928	1.084.502
05.- Fab. Material de transporte	1.283.652	1.367.856	507.840	143.070	945.612
06.- Madera y mueble	1.207.064	2.634.682	879.212	1.128.774	1.017.346
07.- Extractiv. Y fab. Proa. No metal.	1.132.593	628.865	402.385	119.036	409.305
08.- Papel y artes gráficas	778.258	1.262.338	326.029	243.182	281.645
09.- Textil y confección.	396.524	234.269	222.769	334.438	929.769
10.- Química, caucho y plásticos.	1.964.322	1.160.865	1.517.405	859.272	1.569.506
12.- Otras actividades	6.022.028	5.964.175	4.852.822	6.282.653	5.193.204
13.- Comercio	5.491.367	3.620.558	2.886.477	2.160.974	3.193.760
Sin sector asignado	140.778	116.525	0	0	0
Total	31.017.845	28.813.047	18.720.457	19.412.198	22.117.599

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Puestos de trabajo inducidos por la ADER según sexo y línea de subvención. Periodo 2009-2013.

	2009		2010		2011		2012		2013	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Activos fijos: FIN	6	5	16	3	6	5	16	3	-	-
Activos fijos: AFI									81	9
Activos fijos: REE	0	0	152	0	0	0	152	0	-	-
Activos fijos: EMP	0	0	1	0	0	0	1	0	11	17
Activos fijos: ENE	16	0			16	0			-	-
Activos fijos: GEN	126	91	78	15	126	91	78	15	41	8
Activos fijos: GIA	8	7			8	7			-	-
Activos fijos: GRP	80	62	42	18	80	62	42	18	7	6
Activos fijos: IAA	19	12	48	92	19	12	48	92	10	2
Activos fijos: IPE	1	1	15	11	1	1	15	11	4	-
Programa competitivos: POG	0	0	0	0	0	0	0	0	1	-
Programa competitivos: CID	0	1	0	0	0	1	0	0	-	-
Programa competitivos: ID	2	7	7	2	2	7	7	2	7	1
Programa competitivos: IGE									6	-
Programa competitivos: PYM	0	0	15	9	0	0	15	9	-	-
Programa competitivos: MCC	0	0	0	0					-	-
Programa competitivos: SEG	5	1	0	0	2	0	1	0	-	-
Programa comerciales: COM	8	77	10	52	6	17	5	15	-	11



Otros	0	2							2	-
Total	271	266	384	202	59	53	91	58	170	54

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Importe de subvenciones otorgadas a las distintas líneas de subvención. Año 2008-2013.

	2008	2009	2010	2011	2012
Activos fijos: FIN	1.322.630	1.582.654	1.409.356	821.300	1.104.894
Activos fijos: AFI	-	-	-	425.940	1.135.283
Activos fijos: REE	-	2.347.479	-	-	4.338
Activos fijos: EMP	-	217.513	507.775	563.791	664.787
Activos fijos: ENE	410.963	-	-	-	-
Activos fijos: GEN	3.852.051	3.079.827	991.060	1.554.616	1.405.494
Activos fijos: GIA	456.662	-	-	179.000	44.366
Activos fijos: GRP	1.694.549	934.873	-	-	772.227
Activos fijos: IAA	2.414.014	1.150.856	1.356.068	1.622.640	883.593
Activos fijos: IA					382.134
Activos fijos: IPE	142.471	95.067	-	-	480.884
Activos fijos: IP	-	-	-	-	21.297
Activos fijos: POL	-	-	-	-	1.333.428
Programa competitivos: POG	-	58.768	-	-	
Programa competitivos: CID	735.364	258.989	-	-	
Programa competitivos: ID	8.716.965	9.108.558	6.309.866	5.755.201	
Programa competitivos: IGE	-	-	693.338	770.742	
Programa competitivos: PYM	-	1.105.684	-	-	
Programa competitivos: MCC	941.513	-	-	-	
Programa competitivos: SEG	868.368	-	383.649	259.734	
Programa comerciales: COM	824.635	885.664	425.850	406.189	
Programas competitivos: CAC					21.565
Programas competitivos: CAP					9.285
Programas competitivos: CAT					233.985
Programas competitivos: DPE					25.000
Programas competitivos: DPT					681.653
Programa competitivos: PEC					562.214
Programas competitivos: DTD					369.321
Programas competitivos: EJ					114.654
Programas competitivos: EM					111.953
Programas competitivos: EMA					792.190
Programa competitivos: IDC					71.345
Programa competitivos: ID					7.052.541
Programa competitivos: IDD					1.092.130
Programa competitivos: IGE					600.162
Programa competitivos: PYM					619.926



Programa competitivos: RES					36.037
Programa competitivos: REA					77.118
Programa competitivos: SEG					30.826
Programa competitivos: TIC					638.366
Programa comerciales: COM					571.737
Otros programas. APE					24.806
Otros. OTO					1.348.059
Otros	2.270.911	-	1.504.576	-	
Total	31.017.845	28.813.047	18.720.457	19.412.198	22.117.598

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Área de diseño

Desde la creación del Centro de Diseño, en el año 2001, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha trabajado en cinco direcciones:

- Relaciones con las empresas
- Información sobre recursos regionales, nacionales e internacionales
- Promoción del diseño y los diseñadores
- Formación
- Programa diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño (DTD). Desde el año 2008.

La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y las medidas que al respecto vienen adoptándose en los últimos años están contribuyendo a una reducción en las diferencias salariales que pudieran existir entre hombres y mujeres. El ámbito del diseño en nuestra región no es ajeno a esta tendencia y desde la ADER hemos valorado nuestras actuaciones desde la perspectiva de género.

Porcentaje de actuaciones de la ADER en función del sexo. Período 2009-2013

	2009			2010			2011			2012			2013		
	Nº	M	H	Nº	M	H	Nº	M	H	Nº	M	H	Nº	M	H
Proyectos con empresas	30	32	68	54	40	60	40	35	65	76	34	66	74	40	60
Consultas	120	25	75	150	40	60	175	60	40	160	50	50	95	60	40
Promoción	120	40	60	90	25	75	80	30	70	90	38	62	-	-	-
Jornadas*	600	65	35	800	60	40	950	70	30	1310	60	40	1500	55	45
Formación	40	50	50	30	55	45	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Becas	-	-	-	-	-	-	5	80	20	5	80	20	5	80	20

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Porcentaje de proveedores de servicios ADER

	2009	2010	2011	2012	2013
--	------	------	------	------	------



	Nº	M	H	Nº	M	H	Nº	M	H	Nº	M	H	Nº	M	H
Proyectos con empresas	24	40	60	27	20	80	16	13	87	12	25	75	10	25	75

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Área de internacionalización

La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja viene gestionando un amplio abanico de actividades, tanto ayudas a fondo perdido como de prestación de servicios, encaminadas a mejorar el sector exterior de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incentivando la incorporación de empresas a los mercados internacionales y potenciando la consolidación de las ventas en el exterior.

Desde una perspectiva de género y en este marco de actividades la Agencia viene convocando en los últimos años una serie de becas de internacionalización que son indistintamente asignadas a hombres y mujeres en función de los principios de mérito y capacidad, siendo la estadística que arrojan dichas convocatorias las siguiente:

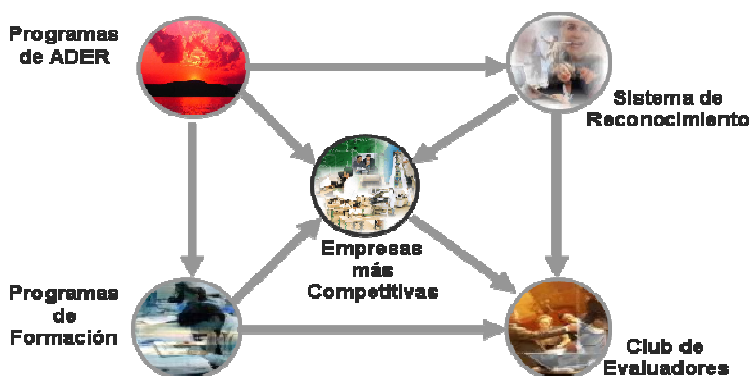
Becas de internacionalización. Años 2002-2013

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total												
Hombres	-	1	-	1	1	3	7	5	4	4	3	7
Mujeres	5	3	4	5	5	5	6	5	3	3	4	10
Participación												
Hombres	-	25	-	17	17	38	54	50	57	57	43	41
Mujeres	100	75	100	83	83	62	46	50	43	43	57	59

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Área de excelencia

El proyecto de excelencia en La Rioja se asienta en los siguientes pilares:





Los pilares de este proyecto que pueden tener una incidencia más directa sobre la igualdad de género son aquellos que están relacionados directamente con las personas, bien por el acceso a cursos de formación subvencionados por el Proyecto Ader Excelencia Empresarial o bien por pertenecer al Club de Evaluadores de La Rioja, cuya secretaría técnica recae en la ADER.:

- Programas de formación en excelencia
 - Club de Evaluadores
- a) Programas de Formación en Excelencia: compuesto por cursos promovidos y subvencionados por el Proyecto de Excelencia Empresarial de la ADER.
- de mujeres formadas en los programas de excelencia sobre el total (nº y %)
 - de mujeres que actúan como profesorado habitual en los cursos formativos (nº y %)
 - de mujeres formadas como evaluadoras en el modelo europeo EFQM (nº y %)
- b) Club de Evaluadores de La Rioja:
- de mujeres miembros del Club de Evaluadores de La Rioja sobre el total (nº y %)
 - de mujeres participantes en las Convocatorias de evaluación de memorias correspondientes a las diversas ediciones de los Reconocimientos y Premios Rioja lanzadas hasta la fecha (nº y %)
 - de mujeres evaluadoras senior participantes en procesos de evaluación de memorias a Premios/total evaluadores senior (nº y %)
 - de mujeres beneficiarias de Becas/total becas (nº y %)

Área de excelencia. Años 2006-2013

Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
2006					
Formación excelencia	19	19	38	50,00%	50,00%
Curso de evaluadores	10	9	19	52,63%	47,37%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,00%	75,00%
Miembros Club Evaluadores	0	0	0	0,00%	0,00%
Participantes evaluación	0	0	0	0,00%	0,00%
Evaluación Senior	0	0	0	0,00%	0,00%
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00%	0,00%
2007					
Formación excelencia	29	37	66	43,94%	56,06%
Curso de evaluadores	13	14	27	48,15%	51,85%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,00%	75,00%
Miembros Club Evaluadores	0	0	0	0,00%	0,00%
Participantes evaluación	0	0	0	0,00%	0,00%



PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Evaluación Senior	0	0	0	0,00%	0,00%
Beneficiarios becas	1	1	2	50,00%	50,00%
2008					
Formación excelencia	37	39	76	48,68%	51,32%
Curso de evaluadores	15	16	31	48,39%	51,61%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,00%	75,00%
Miembros Club Evaluadores	40	49	89	44,94%	55,06%
Participantes evaluación	11	11	22	50,00%	50,00%
Evaluación Senior	2	2	4	50,00%	50,00%
Beneficiarios becas	1	1	2	50,00%	50,00%
2009					
Formación excelencia	83	71	154	53,90%	46,10%
Curso de evaluadores	5	3	8	62,50%	37,50%
Profesorado de excelencia	5	3	8	62,50%	37,50%
Miembros Club Evaluadores	51	57	108	47,22%	52,78%
Participantes evaluación	17	14	31	54,84%	45,16%
Evaluación Senior	2	1	3	66,67%	33,33%
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00%	0,00%
2010					
Formación excelencia	62	82	144	43,06	56,94
Curso de evaluadores	8	12	20	40,00	60,00
Profesorado de excelencia	4	3	7	57,14	42,86
Miembros Club Evaluadores	60	68	128	46,88	53,13
Participantes evaluación	10	10	20	50,00	50,00
Evaluación Senior	0	1	1	0,00	100,00
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00	0,00
2011					
Formación excelencia	77	73	150	51,33	48,67
Curso de evaluadores	0	0	0	0,00	0,00
Profesorado de excelencia	6	5	11	54,55	45,45
Miembros Club Evaluadores	68	60	128	53,13	46,88
Participantes evaluación	6	11	17	35,29	64,71
Evaluación Senior	1	0	1	100,00	0,00
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00	0,00
2012					
Formación excelencia	89	57	146	60,95	39,04
Curso de evaluadores	0	0	0	0,00	0,00
Profesorado de excelencia	8	7	15	53,33	46,66
Miembros Club Evaluadores	68	61	198	52,71	47,28
Participantes evaluación	12	10	22	54,54	45,45
Evaluación Senior	0	2	1	0,00	100,00
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00	0,00
2013					
Formación excelencia	66	37	103	64	36



Curso de evaluadores	0	0	0	0	0
Profesorado de excelencia	5	1	6	84	16
Miembros Club Evaluadores	67	72	139	48	52
Participantes evaluación	17	19	36	47	53
Evaluación Senior	2	4	6	33	67
Beneficiarios becas	0	0	0	0	0

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Área de investigación, desarrollo e innovación

Desde el área de investigación, desarrollo e innovación de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se vienen realizando toda una serie de actividades tendentes a la concesión de ayudas y a la prestación de servicios con el objetivo de aumentar el componente tecnológico de nuestro tejido industrial, y por tanto, de aumentar su productividad y competitividad.

En lo que se refiere a la concesión de ayudas, en todas las convocatorias que se suceden en esta área de innovación, se tiene siempre en cuenta aquellos aspectos relacionados con la calidad de vida de las distintas vertientes o enfoques que lo pueden integrar, como puede ser: la calidad y comodidad en los puestos de trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral, la seguridad en el trabajo, etc.

La adecuada gestión empresarial de los aspectos anteriores señalados tienen una gran incidencia en la incorporación de las mujeres al mercado laboral en unas condiciones aceptables y de calidad que les permita desarrollarse profesionalmente en iguales condiciones que los hombres.

Para ello, en las convocatorias de ayuda se viene primando aquellos proyectos de empresas en los que se acredite algún modelo de certificación en el ámbito de las relaciones laborales, la responsabilidad social corporativa, la conciliación de la vida familiar y laboral, planes de igualdad, empresas familiarmente responsables, sistemas de prevención de riesgos laborales y las ohsas 18001.

Así mismo, respecto a la convocatoria de "Cesión de becarios de I+D", que se rige por el Convenio de Colaboración entre la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, la Universidad de La Rioja y la Fundación de la Universidad de La Rioja cuyo objetivo es fomentar la innovación y la I+D en las empresas favoreciendo la integración de titulados universitarios en centros productivos y de investigación, viene marcado por las directrices del Fondo Social Europeo, donde se especifica en la cláusula cuarta de dicho Convenio, "Acciones a desarrollar", lo siguiente:

"Que será prioritaria la participación de las mujeres en esta actuación, así como los proyectos de investigación cuyos resultados incidan en una mejora del medio ambiente".



En ese sentido, podemos indicar que los resultados del ejercicio 2013 han sido los siguientes:

Se han concedido 19 becas de I+D, de los cuales 14 han correspondido a hombres y 5 a mujeres, debiendo significar a este respecto que, con independencia de la prioridad que se establece en la participación de mujeres en esta actuación formativa, los criterios utilizados en la selección de los becarios han primado el perfil formativo y la especialización de los candidatos, sin adoptar medidas de apoyo específicas a las mujeres por entender que su presencia en el ámbito académico y de titulaciones universitarias es lo suficientemente significativo como para que el número de candidatas a este tipo de becas cumpla las expectativas y principios que se derivan del concepto de igualdad de oportunidades.

Como estadísticas destacables podemos aportar los siguientes resultados:

Becarios de I+D. Años 2008 a 2013

Año	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
2008	18	18	36	50,00%	50,00%
2009	14	13	27	52,00%	48,00%
2010	7	13	20	35,00%	65,00%
2011	10	10	20	50,00%	50,00%
2012	14	6	20	70,00%	30,00%
2013	14	5	19	73,68%	26,32%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Área de emprendedores

El Gobierno de La Rioja a través de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha asumido el firme compromiso de promover y potenciar la figura del emprendedor, como una de las piezas clave que aseguren la dinamización del sector productivo industrial, comercial y de servicios de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Desde la Unidad de Información y Gestión de Clientes de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se han llevado a cabo varias iniciativas tendentes a promover y fortalecer las iniciativas emprendedoras, a cuyos efectos, y como acción principal, se ha suscrito un Convenio con las principales organizaciones empresariales de La Rioja (Cámara de Comercio, Federación de Empresarios de La Rioja y la Asociación de Jóvenes Empresarios y Emprendedores) conocido como "Emprenderioja".

A través de este Convenio se han desarrollado diversas actividades tendentes a la promoción de nuevas vocaciones empresariales, en el campo de la formación, del



asesoramiento y de la ejecución de actividades de visualización de iniciativas empresariales, como acciones más significativas.

Junto a estas actuaciones, durante el año 2009 se decidió convocar una nueva base reguladora específica para atender a las necesidades económicas de este colectivo de emprendedores.

En este sentido debe significarse que dentro de las líneas de ayudas directas que lleva a cabo la Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja, la línea correspondiente a emprendedores contiene dentro de sus criterios de graduación la perspectiva de género, primándose el hecho de que el emprendedor sea del sexo femenino o bien, en el caso de sociedad mercantil, que la mayoría del capital social corresponda a una mujer.

En este marco de actuaciones se ha estimado oportuno enmarcar en este Informe de Impacto de Género los datos estadísticos que, desde una perspectiva de género, nos aporta las distintas acciones que se han realizado en el área de emprendedores, datos que nos van a permitir realizar una primera valoración de cuál es la situación de las iniciativas emprendedoras desde esa perspectiva de género.

Con ese propósito podemos señalar que las cifras más significativas por sexo en el área de emprendedores son las siguientes:

Emprendedores. Años 2009-2013

	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
2009					
Promoción de emprendedores	82	65	147	55,78%	44,22%
Plan Emprende Rioja (consultas)	747	688	1.435	52,06%	47,94%
2010					
Promoción de emprendedores	102	47	149	68,46%	31,54%
Plan Emprende Rioja (consultas)	614	508	1.122	54,72%	45,28%
2011					
Promoción de emprendedores	112	105	235	47,66%	52,34%
Plan Emprende Rioja (consultas)	528	384	912	57,89%	42,11%
2012					
Promoción de emprendedores	109	59	168	64,89%	35,11%
Plan Emprende Rioja (consultas)	760	681	1441	52,75%	47,25%
2013					
Promoción de emprendedores	161	100	261	61,69%	38,31%
Plan Emprende Rioja (consultas)	674	606	1280	52,64%	47,36%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Asimismo debemos señalar que en la Unidad de Información se atendieron durante el año 2013 un total de 9.218 consultas, de las que 3.552 correspondieron a



consultas realizadas por mujeres y 5.666 fueron realizadas por hombre, lo que representa unos porcentajes de 38,53% y 61,47% respectivamente.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2015 constituye el quinto informe de esta naturaleza que se redacta desde esta Entidad y con el que se pretende seguir asentando las bases que han de servir de soporte para poder analizar las repercusiones que nuestros programas de gasto tienen sobre los objetivos de igualdad de género.

Atendiendo al número de años desde que se viene elaborando este Informe, cabe señalar que aun cuando la perspectiva de género no constituye en la actualidad una novedad en los programas de gasto de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ni tampoco en el Presupuesto de la propia Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, si debe reiterarse que el presente Informe constituye una aproximación al análisis de la perspectiva de género de los distintos programas de gasto que integran el Presupuesto de esta Entidad.

Los indicadores propuestos en este Informe así como la base estadística de que se dispone constituyen un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico de esta Comunidad Autónoma desde una perspectiva de género, teniendo siempre muy presente las lógicas reservas y la prudencia con que hay que tratar y valorar los datos y parámetros que se manejan, entendiendo que la vinculación que puede haber entre ellos no es tan directa como para poder confirmar la efectividad y eficiencia de nuestras políticas de gasto, dado que los programas de gasto que ejecuta la Agencia no tienen un enfoque directamente vinculado a los fines que se persiguen desde las políticas de género.

En este sentido debe entenderse que el impacto que nuestras políticas de gasto pueden tener sobre los objetivos de las políticas de género tienen una incidencia menor, consecuencia lógica de la propia naturaleza y de los fines y objetivos que tiene asignados la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, donde prima la promoción del tejido empresarial y en económico en general y no de los individuos en particular.

Por tanto, en estos momentos lo único que podemos seguir ofreciendo son bases de datos que muestran, desde una perspectiva de género, la evolución que en los últimos años viene mostrando el mercado de trabajo en las distintas áreas de actividad económica.



Comentarios a las medidas de apoyo que desde la perspectiva de género realiza la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

En el marco de las distintas líneas de subvención que se gestionan desde la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja existen determinados criterios de valoración que inciden de forma indirecta en la consecución de los objetivos de igualdad de género.

Es indiscutible el papel que la familia cumple en la vertebración de las sociedades actuales (educación del niños, cuidados de mayores....), siendo el papel que la mujer está desempeñado en dichas tareas de mayor repercusión que la que en estos momentos pueda realizar el hombre en el mismo ámbito, siendo a su vez responsabilidad de todas las Administraciones Públicas el apoyar y proteger dicha realidad social.

En este contexto, desde la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se han promovido y gestionado diferentes medidas que de forma indirecta inciden en la figura de la familia y por lógica inercia en la propia figura de la mujer, siendo las medidas adoptadas las que seguidamente se mencionan:

1.- En todas las Ordenes Regulatoras de Ayudas (en torno a 18), y con independencia de que el objeto al que se dirijan sea el fomento de la inversión, el de innovación, del comercio o del diseño, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja concede a las empresas beneficiarias de la subvención 0,50 puntos de más en la intensidad de la ayuda cuando ésta disponga de Planes de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

Por parte de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se verifica y, en su caso, se requiere la acreditación de que la empresa ha obtenido certificación en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

2.- La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja dispone de una línea de ayuda para la promoción de la innovación en la gestión empresarial (IGE), que incluye como actuación subvencionable la implantación de sistemas de Responsabilidad Social Corporativa, con una subvención del 50%, debiendo señalarse que éstos sistemas contienen necesariamente medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal y laboral.

3.- Asimismo, desde la Agencia se dispone también de una línea de subvención dirigida a emprendedores, primándose en este caso todos aquellos proyectos presentados por personas físicas mujeres (en el supuesto de que la nueva empresa emprendedora sea una persona física), o bien por personas jurídicas en la que en más de la mitad del capital social, participaciones sociales o participaciones en pérdidas y ganancias corresponda a personas físicas mujeres.



C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

Como ya se ha indicado los programas de gasto vigentes en la actualidad en la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja son el Programa 3222: Promoción Económica Industrial y Empresarial y el Programa 5461: Investigación, Desarrollo e Innovación en materia de promoción industrial y empresarial, siendo sus fines y objetivos generales los reflejados en el artículo 3 de la Ley 7/1997, de 3 de octubre, de creación de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, que materializa como objetivos principales el favorecer el crecimiento económico de la región, favorecer el incremento y la consolidación del empleo, así como corregir los desequilibrios económicos intraterritoriales.

Para el cumplimiento de estos objetivos el apartado 2 del mencionado artículo determina las actuaciones que podrá desarrollar la Agencia en el ámbito de sus competencias, siendo de destacar a estos efectos los siguientes cometidos:

- a) Promover iniciativas públicas o privadas y la creación o desarrollo de empresas en los distintos sectores de actividad económica regional generadoras de empleo.
- b) Fomentar la prestación de servicios a entidades y empresas, especialmente pequeñas y medianas.
- c) Fomentar los proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica e impulsar la calidad y diseño industrial, tanto en nuevos procesos como en bienes y servicios industriales y conexos de interés para La Rioja.
- d) Informar a los inversores de la conveniencia de dirigir sus esfuerzos hacia sectores que, por sus características, tengan un especial interés, fomentando la promoción exterior para atraer inversiones y canalizar exportaciones.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Es evidente que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia sobre los objetivos que persiguen aquellas actuaciones que se enmarcan dentro del concepto de perspectiva de género. La cuestión que se plantea es si todos los programas de gasto deben de mostrar dicha incidencia, o bien debemos destacar sólo aquellos programas de gasto cuya repercusión sobre ese ámbito de actuación es suficientemente significativa.

Como ya se ha señalado con anterioridad, el presente Informe sobre Impacto de Género, referido a la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, que ha de unirse a la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2015, va a fusionar en un único informe los dos programas de gasto que ejecuta esta Entidad, por entender que los objetivos, fines y beneficiarios a los que va



destinado dicho gasto son los mismos, no existiendo criterios significativos o elementos adecuados para realizar una división por programas.

Partiendo de esta decisión se entiende que los programas de gasto de esta Entidad disponen de algunos indicadores que nos permiten introducir la perspectiva de género en las actuaciones que en el ámbito de sus competencias realiza la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, aunque es evidente que la obtención de esos indicadores va a exigir la elaboración de una metodología que facilite su obtención y, por tanto, poder valorar la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre los objetivos de las políticas de género.

La metodología a utilizar pretende sustentarse sobre cuatro pilares básicos. El primero de ellos viene definido por los programas de gasto existentes y los objetivos generales que con ellos se persiguen, constituidos por todas esas actuaciones y líneas de subvención cuyo prioridad básica es la de promover el desarrollo tecnológico y la competitividad del tejido empresarial riojano.

El segundo pilar en el que se sustenta la metodología a utilizar tiene como elemento conciliador los distintos parámetros estadísticos que puedan ofrecernos una visión general o singular de la incidencia que nuestros programas de gasto tienen en la consecución de los fines que se pretenden alcanzar a través de las políticas de género.

Como tercer pilar de esta metodología cabe hacer referencia a los datos estadísticos de carácter económico de que podemos disponer para efectuar una valoración de la posible o potencial incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre el conjunto de la economía riojana, con las lógicas reservas que se pueden derivar de un análisis de esa naturaleza, dada la incertidumbre e inseguridades que se plantean a la hora de medir las repercusiones de nuestras políticas de gasto sobre las políticas de género.

Finalmente, como cuarto pilar de esta metodología cabe hacer referencia al análisis final que procede realizar para intentar explicar la relación existente entre los aspectos señalados (programas de gasto, parámetros de género y estadísticas económicas) y la consecución de los objetivos de equidad derivados de las políticas de género.

A este respecto cabe señalar que los indicadores que se van a utilizar nos van a permitir conocer y cuantificar los gastos directamente vinculados a la perspectiva de género, los cuales se mostrarán en el siguiente apartado de valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto.

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración tanto de las distintas áreas que integran la organización de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja como de los datos que puedan o deban suministrar otros organismos de la



Administración, como es el caso concreto y evidente del Instituto Nacional de Estadística, que deberá de aportar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores de género sobre los que inciden directamente las políticas de gasto de la Agencia, y que se han puesto de manifiesto en el apartado A de este informe.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO

3.1.- Análisis singular de los programas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.

La elaboración de este Informe constituye un nuevo intento para introducir la variable de impacto de género en los programas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja. Como ya se señaló en los primeros informes, la consecución de los objetivos que tiene marcados esta Entidad hacen muy difícil que nuestras políticas de gasto puedan ejercer una influencia directa sobre los objetivos de las políticas de género, dado que la prioridad básica de nuestros programas son promover el desarrollo y la competitividad del tejido empresarial riojano, hecho que dificulta notablemente poder valorar la incidencia que, desde una perspectiva de género, puedan tener nuestros programas de gasto sobre el ámbito social y económico de nuestra Región.

En la actualidad, las actuaciones que se vienen realizando en orden al intento de mejorar la elaboración y contenido de este Informe nos va a permitir seguir aportando una serie de datos que aportan cierta luz sobre el destino y eficiencia de nuestro gasto desde la perspectiva de género.

Para ello se van a desglosar y cuantificar toda una serie de variables que de forma directa inciden sobre los programas de gasto desde la perspectiva de género, analizando línea a línea todas las subvenciones concedidas y en cuales de ellas la perspectiva de género ha influido para que la subvención fuera de mayor cuantía.

En este sentido cabe destacar en primer lugar que las variables que se han tenido en cuenta para realizar dicha valoración han sido las que vienen recogidas en el apartado B.2 de este informe, en concreto la variable relativa a los Planes de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, a través de los cuales se conceden a las empresas beneficiarias un 0,50% más de ayuda si disponen de planes de esa naturaleza.

Una segunda variable a tener en cuenta ha sido la relativa a la Responsabilidad Social Corporativa, que en la media que contribuyen a la conciliación de la vida personal y laboral, favorecen también la inserción de la mujer en el mundo laboral. Esta variable afecta directamente a la línea de Innovación en la Gestión Empresarial



(IGE), que incluye como actuación subvencionable la implantación de sistemas de Responsabilidad Social Corporativa, con una subvención del 50 por ciento.

Finalmente, la tercera variable que se va a tener en cuenta viene determinada por la línea de subvención dirigida a emprendedores, en la que se prima, con un incremento de un punto porcentual en la subvención concedida, la condición de pertenecer al sexo femenino, en el caso de personas físicas, o en el caso de personas jurídicas, cuando la mayoría del capital social de éstas corresponda también a personas del sexo femenino.

Bajo estos parámetros se van a analizar línea por línea, y desde una perspectiva de género, los datos económicos que arrojan los ejercicios económicos de 2009 a 2013.

No se ha presentado ningún expediente de subvención vinculado a las tres variables relativas a la perspectiva de género, en las siguientes líneas de subvención:

- 1ª. Convocatoria del Programa de promoción de protocolos familiares (APE).
- 2ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (IDD),
- 4ª. Convocatoria del Programa de subvenciones en forma de bonificación de intereses de préstamos y contratos de arrendamiento financiero destinadas a financiar inversiones empresariales realizadas por pequeñas y medianas empresas (pymes) (FIN) y en forma de bonificación de intereses de préstamos destinados a reestructuración financiera de empresas (REE)
- 5ª. Convocatoria del Programa de subvenciones a la inversión destinadas a pymes del sector industrial, comercio mayorista y de servicios (AFI/POL).
- 7ª. Convocatoria del Programa de promoción de la industria agroalimentaria (pyme) (IA/IAA).
- 8ª. Convocatoria del Programa del Plan para la competitividad del comercio minorista (COM).
- 9ª. Convocatoria del Programa de promoción de la innovación en la gestión empresarial (/IG).
- 11ª. Convocatoria del Programa para el fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de pesca y acuicultura (IPE/IPF).
- 13ª. Convocatoria del Programa de promoción del comercio exterior (PEC).
- 14ª. Convocatoria del programa para el fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de pesca y acuicultura (IP).
- 15ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (IDC).
- 16ª. Convocatoria del Programa de Apoyo a la consultoría y definición de proyectos europeos (DPT).
- 17ª. Convocatoria del Programa de promoción de la innovación en la gestión empresarial (IG).



18ª. Convocatoria del Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas (INNOEMPRESA).

19ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (CL).

20ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (EJ).

21ª. Convocatoria del Programa de subvenciones a la inversión destinadas a proyectos de inversión intensivos (INT).

Por el contrario, ha sido posible medir la incidencia de nuestros programas de gasto según las variables de género utilizadas en las siguientes líneas de subvención:

3ª. Programa de promoción de actuaciones destinadas a la promoción de las energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente (EM).

Las convocatorias del programa de promoción de actuaciones destinadas a la promoción de las energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente preveían para el año 2013 una cuantía de 1.400.000,00 euros, habiéndose realizado un gasto total de 1.329.000,00 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

Programa de promoción de actuaciones destinadas a la promoción de las energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente. Año 2013

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2013	93	2	2,15%	1.329.000,00€	8.081,00€	0,61%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

9ª. Convocatoria del Programa de promoción de la innovación en la gestión empresarial (IGE).

Las convocatorias del programa de promoción de la innovación en la gestión empresarial preveían para el año 2013 una cuantía de 1.640.000,00 euros, habiéndose realizado un gasto total de 629.169,00 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

Programa de promoción de la innovación en la gestión empresarial. Años 2013



	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2013	91	1	1,1%	629.169,00€	2.321,00€	0,37%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

10ª. Convocatoria del Programa de promoción de la seguridad en el trabajo (SEG).

Las convocatorias del programa de promoción de la seguridad en el trabajo preveían para el año 2013 una cuantía de 300.000,00 euros, habiéndose realizado un gasto total de 176.363,00 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

Programa de promoción de la seguridad en el trabajo. Año 2013

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2013	21	1	4,76%	176.363,00€	2.663,00€	1,51%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

11ª. Convocatoria del Programa de promoción de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para Pymes (TIC).

Las convocatorias del programa de promoción de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para Pymes preveían para el año 2013 una cuantía 1.000.000,00 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 776.754,00 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

Programa de promoción de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para Pymes. Año 2013

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2013	154	5	3,20%	776.754,00€	29.517,00€	3,80%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

12ª. Convocatoria del Programa de Diagnóstico Tutelado y Apoyo a la Incorporación del Diseño (DTD).



Las convocatorias del programa de subvenciones destinada a los Programas de Diagnóstico Tutelado y Apoyo a la Incorporación del Diseño preveían para el año 2013 una cuantía de 1.400.000,00 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 1.119.738,59 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

Programa de Diagnostico Tutelado y de Apoyo a la Incorporación del Diseño. Años 2009-2013

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2009	110	61	55,45%	890.767,34€	616.815,88€	69,25%
2010	137	54	39,42%	855.267,65€	310.820,55€	36,34%
2011	124	28	22,58%	1.147.073,83e	259.009,27€	22,58%
2012	92	21	22,83%	1.428.840,15€	325.775,55e	22,80%
2013	70	12	17,145	1.119.738,59€	193.568,65€	17,29%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

6ª. Convocatoria del programa de subvenciones destinadas a la Promoción de Emprendedores (EMP)

La convocatoria del Programa de Subvenciones del año 2013 destinada a la promoción de emprendedores preveía una cuantía de 1.400.000,00 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 1.194.533,18 euros una vez resuelta la convocatoria.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

Programa de Promoción de Emprendedores. Años 2009-2013

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2009	19	8	42,11%	266.613,41€	57.591,80	21,60
2010	149	47	31,54%	590.270,92€	211.250,24	35,79
2011	145	55	37,90%	880.558,00€	361.566,00	41,06
2012	168	59	35,11%	1.063.031,69€	396.978,34	37,34
2013	261	100	38,31%	1.194.533,18€	458.134,64€	38,35%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

3.2.- Análisis general de los programas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja



Siguiendo la trayectoria iniciada en el Informe emitido en el ejercicio anterior, y siempre desde un análisis vinculado a la perspectiva de género, siguen manteniéndose los indicadores que ponen de manifiesto la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre la creación de empleo en esta Comunidad Autónoma, analizándose simultáneamente los tipos de contratos que se realizan, los sectores económicos que se ven afectados por el empleo inducido desde nuestros programas de gasto, así como la vinculación existente entre nuestras líneas de subvención y los empleos generados.

Uno de los primeros aspectos a significar es que los empleos inducidos por los programas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja durante los ejercicios económicos de 2008 a 2013 han ascendido a la cifra total de 2.672 empleos, de los que un 71,07% han correspondido a hombres y un 28,93% a mujeres. Por su parte, el número de puestos de trabajo generados durante el año 2013 por las políticas activas de la Agencia han ascendido a la cuantía total de 224 puestos de trabajo, de los que 170 han correspondido al sexo masculino (75,89%) y 54 al sexo femenino (24,11%).

Por tipos de contratos, y desde una perspectiva de género, las cuantías y porcentajes de participación que representan los puestos de trabajo generados por las políticas activas de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja durante los años 2008 a 2013.

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
Indefinido	1.170	73,17	729	67,94	1.899	71,07
Temporal	429	26,83	344	32,06	773	28,93
Total	1.599	100,00	1.073	100,00	2.672	100,00
Participación						
% Indefinidos		43,79%		27,28%		
% Temporales		16,06%		12,87%		

FUENTE: Agencia Desarrollo Económico de La Rioja

A la vista de estos datos puede manifestarse que en el periodo 2008-2013 las políticas activas de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja han generado un volumen de contratos de carácter indefinido de 1.899 puestos de trabajo, que viene a representar el 71,07% del total de puestos de trabajo generados, correspondiendo el restante porcentaje del 28,93% a puestos vinculados a contratos temporales.

En este sentido cabe indicar que en el apartado de contratación indefinida la incidencia de nuestras políticas de gasto ha sido más efectiva sobre el ámbito masculino que sobre el femenino, siendo los porcentajes de participación con respecto a los puestos de trabajo creados en hombre y mujeres, de un 73,17% y 67,94%, respectivamente, quedando el porcentaje restante vinculado a los contratos



de carácter temporal, cuya participación, en este caso, ha sido mayor en el ámbito masculino (16,06%) que en el femenino (12,87%).

No obstante debe hacerse observar que nuestras políticas de gasto responden a las necesidades que demanda nuestro tejido empresarial, y que en ningún caso las ayudas públicas que se dirigen a las empresas tienen ninguna perspectiva de género, siendo decisión de cada empresa mercantil el tipo de contrato y el sexo de la persona que es objeto de contratación, el cual vendrá definido por la tipología del sector empresarial al que se dirige.

Desde este punto de vista se ha de indicar que hay sectores en los que la incidencia es más directa sobre el sexo masculino (actividades industriales en general), y en otros donde el efecto es más significativo sobre el sexo femenino, como puede ser en los sectores de comercio y alimentación, de acuerdo con los datos que más arriba han quedado reflejados.

Con carácter general debe significarse que las políticas de gasto de esta Entidad, desarrolladas a través de sus distintas líneas de subvención, enmarcadas en los programas de activos fijos o programas competitivos, no constituyen la totalidad del abanico de empleo que puede inducir la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja. Los datos que se aportan constituyen los empleos inducidos por las líneas de subvención de La Agencia que recogen expresamente como criterio de subvención ese parámetro de evaluación, pero en ningún caso representan la totalidad del empleo que pueda generar esta Entidad a través de sus líneas de subvención.

En todo caso debemos reiterar que aunque nuestros programas de gasto no han sido suficientemente efectivos para dar la vuelta a la dinámica regresiva que viene experimentando el mercado de empleo en los últimos años, consecuencia de la profunda crisis económica y financiera que nos rodea, si entendemos que dichos programas de gasto en algo habrán contribuido a que el deterioro del empleo no se haya elevado hacia cotas todavía más elevadas.

Otros aspectos que podrían tenerse en cuenta a la hora de hacer una valoración de la incidencia que nuestros programas de gasto han tenido sobre la economía riojana desde una perspectiva de género, vienen vinculados a las variaciones que han experimentado durante el año 2013 las distintas variables de índole económica que se han reflejado en este informe sobre impacto de género.

En este sentido debemos significar las serias dificultades que existen para poder cuantificar con exactitud la incidencia que nuestros programas de gasto tienen o pueden tener sobre los parámetros económicos que marcan el devenir de nuestra economía riojana, siendo verdaderamente difícil poder cuantificar dicha repercusión.

Lo que sí está claro es que durante el año 2013 sigue manifestándose de forma muy aguda la incidencia que está teniendo sobre la economía riojana la fuerte crisis



económica y financiera que está afectando al conjunto de la economía española en general y al de la economía riojana en particular.

A este respecto cabe señalar que desde una perspectiva de género la crisis económica parece estar afectando de distinta manera a un colectivo y a otro. Los datos que arroja la Encuesta de Población Activo del Instituto Nacional de Estadística correspondiente el año 2013 pone de manifiesto que este año ha generado un aumento en el número de trabajadores ocupados con respecto al ejercicio de 2012 de 1.000 puestos de trabajos más, de los que 300 han afectado al colectivo de los hombres y 700 al de las mujeres, habiendo pasado el número de trabajadores ocupados de 121.500 en 2012 a 122.500 en 2013.

Con los datos que se tiene parece ser que en el apartado de trabajadores ocupados, bien por sector económico, rama de actividad y sexo, la incidencia de la crisis sigue afectando más negativamente al colectivo de hombres que al colectivo de mujeres, donde el aumento de puestos de trabajo creados ha duplicado al de los hombres, posiblemente por el hecho de que los sectores de la construcción y de la industria se han podido ver mucho más afectados por la crisis económica que el sector servicios, donde la participación de la mujer es en la mayoría de los casos más numerosa, como ocurre en las ramas de actividad de administración pública y comercio.

Si hacemos referencia a los datos que nos ofrece la Seguridad Social, cabe significar que esta estadística aporta un dato contrario al nivel de ocupación que ha experimentado esta Comunidad Autónoma durante el año 2013, pues si el nivel de ocupación ha supuesto durante el año 2013 un aumento de 1.000 trabajadores en esta Región, el número de afiliados a la Seguridad Social se ha visto reducido con respecto al 2012 en una cuantía 1.537 trabajadores, de los que 163 son hombres y 1.373 mujeres, hecho que posiblemente viene explicado por el hecho de que la ocupación ha venido generada por la movilidad y traslado a otras Comunidades Autónomas limítrofes.

Como datos más indicativos de esta tendencia podemos señalar que el nivel de ocupación en el año 2013 con respecto al 2008 se ha reducido para el colectivo de los varones en un 21,34%, (18.180 empleo menos), mientras que el empleo en el colectivo de las mujeres se ha visto reducido en un 6,59%, lo que ha venido a representar una reducción de 3.900 puestos de trabajo.

En líneas generales puede afirmarse que la incidencia de la crisis sobre las variables objeto de análisis ha repercutido negativamente tanto sobre un colectivo como sobre otro. No obstante, la incidencia ha sido algo mayor sobre la variable hombre que sobre la variable mujer en términos absolutos, pues si en el año 2008 los hombres ocupados eran de 85.200 y las mujeres ocupadas de 59.300, el año 2013 esas variables arrojan unos datos, respectivamente, de 67.020 hombres y 55.300 mujeres, lo que muestra que el deterioro del empleo masculino ha sido, aproximadamente, más de cuatro veces superior al del empleo femenino en términos absolutos.



Si se analiza otro tipo de variables como el número de trabajadores/as ocupados y parados y el número de trabajadores/as afiliados a la seguridad social, los resultados que nos aportan son de parecida significación, distinguiéndose una reducción en ambos colectivos, pero apreciándose un mayor desgaste en el empleo masculino que en el femenino en términos absolutos, consecuencia lógica, como ya se ha indicado, de la mayor incidencia que ha tenido la crisis sobre los sectores industrial y de la construcción, donde la participación es mayoritariamente masculina.

Sería verdaderamente importante poder cuantificar la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre todas esas variables mencionadas, y en concreto, poder cuantificar la repercusión que la política subvencionadora de esta Entidad tiene sobre la creación y mantenimiento del empleo desde una perspectiva de género, incidiendo no sólo sobre los aspectos absolutos de esas variables sino también sobre los aspectos cualitativos de las mismas, con el objetivo de poder valorar en su justa medida la verdadera incidencia de nuestros programas de gasto.

En este sentido si podemos volver a mencionar los nuevos parámetros que se han introducido en este Informe relativos a los puestos de trabajo inducidos por esta Organización a través de sus políticas de gasto, que aun cuando no aportan un cómputo total de los puestos de trabajo generados, si señalan parte de la repercusión que nuestras políticas de gasto tienen sobre la creación de empleo, paliando de alguna forma el constante deterioro que viene experimentando el nivel de ocupación en esta Comunidad Autónoma.

La realidad suele ser tozuda en sus planteamientos y en sus resultados, y poder obtener un análisis cuantitativo y cualitativo completo de esa realidad y de la incidencia que nuestros programas de gasto tienen sobre la misma constituye más una aspiración que una realidad tangible, pues se carecen de los instrumentos adecuados para poder cuantificar esa incidencia, hecho que se deriva de la propia naturaleza de nuestra política subvencionadora, que pretende primar inicialmente aspectos generales como la productividad y la competitividad de las empresas, dejando en un segundo plano el factor género, que siendo evidentemente importante, no constituye el objetivo prioritario de nuestras políticas de gasto.

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A. POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia. Como ya se ha señalado los objetivos prioritarios de nuestras políticas de gasto es contribuir a la



mejora de la competitividad y del sistema productivo riojano. En la actualidad, dada la precaria y persistente situación por la que atraviesa la economía, se hace difícil precisar que mejoras pueden introducirse en nuestras políticas de gasto en orden a la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres. La prioridad básica y principal en estos momentos es la creación de empleo suficiente para atender a la fuerte demanda social de empleo existente.

En cualquier caso, con independencia de lo señalado, sí se puede manifestar que en estos momentos el Informe de Impacto de Género ya recoge una serie de parámetros que nos permite hacer algún tipo de valoración sobre la incidencia que nuestras políticas de gasto en particular y la economía en general tienen sobre los objetivos de igualdad de género, parámetros y estadísticas sobre las hay que seguir trabajando en la línea de intentar mejorar la información que ponga de manifiesto las diferencias que puedan presentarse desde el enfoque de la perspectiva de género. Evidentemente, entendemos que es una tarea costosa y laboriosa por la propia naturaleza de los gastos que se realizan y de los objetivos que se pretenden alcanzar, tanto los que están directamente vinculados a los objetivos básicos de esta Entidad, como aquellos otros que se refieren a los objetivos vinculados a la perspectiva de género.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

En el apartado de mejoras al contenido del Informe de Impacto de Género se estima oportuno establecer en un próximo futuro aquellos mecanismos administrativos que permitan la medición de todos aquellos indicadores que desde una perspectiva de género se han reflejado en los apartados anteriores, en concreto los relativos a.

- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las empresas en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las empresas en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa.
- Importe de las subvenciones concedidas a empresas emprendedoras en la que la participación de la mujer sea especialmente significativa.

En base a los citados datos de subvenciones se pretende seguir incidiendo en las dos siguientes tareas:

Primera.- Establecer aquellas herramientas administrativas e informáticas que permitan medir las subvenciones que se han concedido en el marco de las medidas de conciliación laboral y familiar, de responsabilidad social corporativa y de emprendeduría acometidas por esta Entidad.



Segunda.- Teniendo en cuenta las subvenciones concedidas en este marco de actuación, se pretenden establecer aquellos parámetros que permitan determinar y cuantificar la incidencia que dichas políticas de gasto tienen en el ámbito social y económico desde la perspectiva de género.

A este respecto debe significarse que en el espíritu de mejora que envuelve la elaboración del informe de Impacto de Género de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, el presente Informe recoge de nuevo los parámetros que son capaces de reflejar desde una perspectiva de género la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre la creación de empleo, que aún cuando no son completos, sí constituyen un paso inicial en la medición de las repercusiones de nuestros programas de gasto y, por tanto, de su incidencia sobre el tejido empresarial riojano.



5.3. FUNDACIONES

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO FUNDACIÓN RIOJA SALUD

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Fundación Rioja Salud es una organización pública de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuyo patrimonio se halla afectado, de forma duradera, a la realización de los fines de interés general propios de la Institución.

El objeto principal de la Fundación es la promoción y protección de la Salud en cualquiera de sus vertientes mediante la docencia, investigación, desarrollo e innovación de las Ciencias de la Salud, así como la realización de actividades de promoción, prestación y gestión de recursos y servicios sanitarios avanzados.

El objeto, siempre de carácter general, busca de forma contundente la excelencia médica, investigadora y tecnológica, que además de convertir a la Fundación en referencia para el Sistema Nacional de Salud, facilite al ciudadano la accesibilidad a servicios y tecnologías de calidad y eficacia, donde tratar las patologías de importancia para la Salud Pública y Comunitaria, resaltando las oncológicas, cardiológicas, biomédicas, neurodegenerativas, infecciosas así como las relativas a promoción y gestión de la donación, extracción de sangre y transplantes, e incrementar la posibilidad de éxito en la lucha contra las mismas.

Las finalidades de la Fundación están orientadas preferentemente a la investigación, desarrollo e innovación en el ámbito de la Salud y al fomento de la calidad, la eficiencia, la evaluación y la docencia en el Sistema Sanitario, así como la provisión y gestión de recursos avanzados. Entre todas estas finalidades, podríamos destacar:

- a) Provisión y prestación de servicios sanitarios, promoción de la Salud y prevención de enfermedades en concordancia con el objeto fundacional anteriormente descrito, con significación especial de las patologías oncológicas y aquellas de mayor prevalencia o importancia para la Salud Pública, a través de programas propios o concertados con otras entidades.



- b) Docencia de las Ciencias de la Salud y actividades de estudio y divulgación relacionadas con las mismas, colaborando con Universidades y demás instituciones competentes en esta materia.
- c) Fomento de la investigación, desarrollo e innovación biomédicas, en colaboración con el Gobierno de La Rioja y otras entidades, proporcionando los medios necesarios, económicos, estructurales, de equipamiento y de recursos humanos para que el Sistema de Salud de La Rioja sea referente en estos campos.
- d) Poner a disposición del Gobierno de La Rioja y la Consejería de Salud los medios disponibles de la Fundación para la implantación de sistemas de calidad, de evaluación y eficiencia de todos los dispositivos del Sistema Público de Salud de La Rioja. Así mismo, dichos medios podrán ser puestos a disposición de otras entidades u organismos del Sistema Nacional de Salud.
- e) Participación en programas de protección de la Salud, prevención de enfermedades, asistencia sanitaria y rehabilitación.

Las actividades que se desarrollan para alcanzar estos objetivos tienen al conjunto de la población riojana cómo posible objeto de actuación. En cuanto a la composición y desagregación por sexo de la misma es la siguiente:

Estructura de la población según sexo y edad en La Rioja. Año 2013

	Varones	Mujeres	Total
0-14	15,4	14,4	14,9
15-44	41,0	38,4	39,7
45-64	27,0	26,0	26,5
65 y más	16,6	25,2	18,9
Total	100%	100%	100%

FUENTE: Datos del Padrón a 1 de enero de 2014

En cuanto a los profesionales con que cuenta la Fundación para alcanzar estos fines son:

Plantilla Fundación Rioja Salud. Año 2014

	Hombres	Mujeres	Total
Médicos y Especialistas	15	15	30
Enfermeras	2	28	30
Otras profesiones sanitarias: nivel diplomado	1	1	2



Técnicos Especialistas	8	27	35
Auxiliares de Enfermería	1	9	10
Técnicos Gestión grado superior	13	31	44
Técnicos Gestión grado medio	0	5	5
Técnicos Administrativos	1	11	12
Auxiliares Administrativos	4	9	13
Celadores	0	1	1
Directivos	2	0	2
Total	47	137	184
Porcentaje s/ total plantilla	25,5%	74,5%	100,0%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

De la tabla adjunta se desprende una relación de mujeres/hombres en plantilla de la Fundación de 3 a 1, aproximadamente. La mayoría de mujeres destaca en todas las categorías profesionales, a excepción de Médicos y Especialistas donde hay total igualdad.

Personal directivo y responsable de unidades

	Hombres	Mujeres	Total
Responsables unidades asistenciales	4	3	7
Personal directivo	2	0	2
Total	6	3	9
Porcentaje	66,7%	33,3%	100%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

A nivel de personal responsable de las unidades asistenciales, también existe bastante paridad en Fundación Rioja Salud.

Las causas de esta dicotomía entre el predominio de mujeres dentro del personal de la Fundación, que no se traduce en la misma proporción cuando se habla de puestos de mayor responsabilidad, habría que buscarlas en el modelo social tradicional que ha imperado en nuestro país en los últimos años:

- Mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral sanitario (enfermeras, auxiliares, técnicos especialistas e incluso médicos).
- Mayor presencia también en las categorías de técnicos y auxiliares de ámbito no sanitario.
- Menor proyección laboral por limitaciones sociales, familiares y personales.



A la hora de analizar el impacto de género nos centramos específicamente en los programas de protección de la Salud y de prevención de enfermedades. El Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama se inició en junio de 1993, buscando contribuir a la mejora del nivel de salud de la mujer en La Rioja. Se lleva a cabo mediante un convenio entre la Consejería de Salud y la Asociación Española contra el Cáncer y tiene las características siguientes:

- Está dirigido a las mujeres residentes en La Rioja con edades comprendidas entre los 45 y los 69 años.
- La técnica que se aplica es la mamografía, realizándose dos proyecciones por mama (oblicua-mediolateral y cráneo-caudal).
- El intervalo entre exploraciones es de dos años.
- La revisión se realiza en una Unidad Móvil que se desplaza por toda La Rioja.
- Las mujeres son citadas mediante carta personalizada en la que se les comunica el día y la hora reservada. En caso de no encontrarse ubicada la Unidad Móvil en su municipio de residencia (caso de los municipios pequeños) se les proporciona desplazamiento gratuito.
- Posteriormente, una vez estudiada, se le comunica el resultado y cuándo debe volver a la siguiente visita.

Las mamografías son examinadas por el personal médico de la Unidad. Si el radiólogo considera que las mamas son normales o que hay alguna lesión benigna recibe una carta en el domicilio. En ella le comunican que el resultado ha sido negativo y que debe volver a realizarse la mamografía pasados dos años. La información se envía también al médico de atención primaria. Si necesita otras pruebas, recibe una llamada telefónica de la Unidad de Diagnóstico del Hospital San Pedro para realizarlas allí.

Los estudios realizados demuestran que los programas organizados son útiles para reducir el número de muertes por cáncer de mama.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

Número de hombres y mujeres que se acogen a los permisos y licencias contemplados en el Convenio Colectivo, para el cuidado de hijos y familiares:

	Excedencias	Reducción de jornada	Permiso paternidad/maternidad	Permiso sin sueldo
Hombres	1	1	1	0
Mujeres	9	10	10	3
Total	10	11	11	3

FUENTE: Fundación Rioja Salud

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Entre los objetivos de actividad de Fundación Rioja Salud, presupuestados y aprobados en Patronato, se encuentra el Programa de Screening de la Unidad Diagnóstica de Mama, cuyos datos reales para el año 2012 y previsión para el 2013 son los siguientes:

Unidad Diagnóstica de Mama. Programa Screening.

	Actividad 2013	Previsión 2014
Población diana	21.500	20.000
% Participación	87,43%	≥ 85%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Para el cumplimiento de este objetivo de actividad, se cuentan con una serie de medios humanos y materiales que se resumen a continuación:

Personal adscrito 2013

	Número de personas
Licenciados	1
Diplomados en enfermería	1
Técnicos sanitarios	4



Técnicos administrativos	8
Auxiliar de enfermería	1

FUENTE: Fundación Rioja Salud

A este personal propio de la Fundación, hay que añadir un equipo de Radiólogos del Servicio Riojano de Salud que examinan las mamografías realizadas dentro del Programa.

Equipamiento:

Mamógrafo digital, una estación de trabajo para diagnóstico y un sistema de almacenamiento de imágenes para la Unidad de Patología Mamaria de Fundación Rioja Salud, ubicada en el Hospital San Pedro.

Unidad Móvil equipada con un mamógrafo digital para el programa de detección precoz.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por Fundación Rioja Salud que debe unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2014.

Los indicadores propuestos en este informe así como la base estadística de que se dispone constituyen un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

Es indudable que dichos indicadores y la base estadística de que ahora disponemos no nos permite aportar muchas conclusiones al presente Informe. No obstante, consideramos importante ir asentando los indicadores y las bases estadísticas que han de servir de soporte y sobre los que han de pilotar los futuros informes de impacto de género, sin perjuicio de que a los mimos puedan ir sumándose aquellos otros que según la coyuntura se estimen adecuados.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN EL PROGRAMA DE GASTO

Como ya se ha indicado en el apartado de descripción del programa de gasto, entre los objetivos fundacionales se incluyen la promoción y protección de la Salud, siendo un componente fundamental los procedimientos diagnósticos, preventivos, curativos y paliativos de la patología oncológica.

Entre estos procedimientos se encuentra el Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama. El principal objetivo que se persigue con este Programa es el



de mejorar el nivel de salud entre la población de mujeres de La Rioja y evitar estados de enfermedad, para:

- A. Contribuir a aumentar la tasa de inserción laboral de las propias mujeres afectadas y de su entorno.
- B. Contribuir a la mejora de los indicadores relacionados con el número de permisos y licencias para el cuidado de familiares, fundamentalmente.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DE LOS PROGRAMAS DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Además del cumplimiento de los objetivos económicos se pretende que toda la población susceptible de verse afectada por el programa pueda realizar y desenvolver su vida en condiciones de igualdad con otras personas independientemente de su sexo y de que hayan sufrido o no el este tipo de enfermedades. Todo ello se consigue bien a través de la detección precoz y de la revisión periódica sin que se haya desarrollado la enfermedad.

3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO.

Cada año se lleva a cabo una evaluación a posteriori por parte del Servicio de Planificación, Evaluación y Calidad de la Consejería de Salud, que analiza el cumplimiento de los objetivos y la financiación del conjunto de la actividad de la Fundación, conforme a lo previsto en la normativa reguladora de las mismas (Adenda) y que a partir del año 2010 incluirá el análisis de impacto de género.

4.- CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN RIOJA SALUD 2008-2011.

Medidas que fomentan el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, conciliación de la vida familiar y laboral y la integración de personas con discapacidad.

Artículo 10. Planes de Igualdad de FRS.

1. FRS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de sus organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que



establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

2. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de FRS acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en FRS y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Dicho Plan deberá ser negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, sino durante todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Para la elaboración de dicho Plan se abordarán las siguientes fases:

1.- DIAGNÓSTICO. Consiste en un análisis detallado desde la perspectiva de género de, al menos, los siguientes aspectos:

- Características y estructura organizativa de FRS.
- Características del personal.
- Selección y acceso.
- Clasificación profesional.
- Carrera y Desarrollo Profesional.
- Promoción, formación y reciclaje.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Prevención del acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo.
- Retribuciones.
- Abandono.

2.- PROGRAMACIÓN. En función de la información obtenida del diagnóstico y de las propuestas realizadas se programarán las medidas y acciones del Plan de Igualdad con sus correspondientes indicadores.

3.- IMPLANTACIÓN. Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan.



4.- *EVALUACIÓN*. La evaluación se estructurará en tres ejes: evaluación de resultados, evaluación de procesos y evaluación del impacto.

5.- *MEDIDAS TRANSVERSALES EN TODO EL PROCESO*. Comunicación, formación en materia de igualdad y seguimiento.

Artículo 48. Reducción de jornada por lactancia.

1. Los trabajadores tendrán derecho por cuidado de un hijo menor de 9 meses a una reducción de su jornada de trabajo en los términos establecidos por la legislación aplicable en cada momento, ya se trate de trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial. En el supuesto de trabajar ambos padres en FRS, este derecho sólo podrá ser ejercido indistintamente por uno de ellos.

Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

2. Previa solicitud por escrito del trabajador con una antelación de al menos 30 días, se podrá acumular el disfrute de acuerdo con alguna de las dos opciones establecidas a continuación:

- a) el trabajador podrá optar por acumular dentro de cada mes natural el disfrute del tiempo que corresponda por lactancia a razón de 1 hora por cada día laboral, para su disfrute en días completos a razón de 7 horas por cada día. Las fechas de disfrute que pudieran corresponderle al trabajador por este concepto se adaptarán en todo caso a las necesidades del servicio.
- b) el trabajador podrá optar por sustituir la reducción de jornada a que se refiere el presente artículo por el disfrute de 110 horas de jornada efectiva de trabajo y por jornadas completas, a continuación del permiso por maternidad sin solución de continuidad.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Artículo 49. Reducción de jornada por guarda legal.

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 9 años, a un disminuido físico o psíquico sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional de su salario, salvo en los casos siguientes y con la finalidad de hacer compatibles las necesidades organizativas con la conciliación de la vida familiar:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.
- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.



Artículo 50. Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Tendrá el mismo derecho a la reducción citada en el artículo anterior quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, con las siguientes condiciones:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.
- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. El disfrute de estos derechos tendrá las limitaciones establecidas en el **art. 37, apdo. 5 del Estatuto de los Trabajadores.**

3. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

Artículo 51. Otras reducciones de jornada.

1. Antes de la formalización de un contrato a tiempo parcial, los trabajadores de FRS con contrato indefinido a jornada completa tienen derecho preferente para obtener la reducción de jornada correspondiente, cuando lo hubiesen solicitado con anterioridad por escrito y no tengan derecho a dicha reducción al amparo del presente Convenio Colectivo u otra norma legal de aplicación.

2. El tiempo de reducción de dicha jornada será el que estuviese previsto realizar en la contratación a tiempo parcial.

3. La reducción de jornada supondrá la reducción proporcional de las retribuciones.

4. Una vez finalizado el tiempo de duración de reducción de jornada, el trabajador se incorporará al puesto y a la jornada habitual que venía realizando con anterioridad a la reducción de la jornada.

Artículo 52. Horario flexible.

1. En las Unidades o Servicios en los que, por no seguir un régimen rotatorio de turnos, alternancia o atención personalizada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del responsable de la Unidad/Servicio, los trabajadores podrán acogerse al régimen de horario flexible regulado en este artículo.

2. Con carácter general, el tiempo de flexibilidad del horario diario será de dos horas. El período de flexibilidad aplicado por el trabajador deberá ser recuperado de 07:00 a 08:00 horas y de 15:00 a 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro de la misma semana laboral.

3. Una vez autorizado, el horario se concretará entre el trabajador y su responsable jerárquico, previa determinación de los mecanismos de control horario precisos. El trabajador podrá presentar la solicitud por escrito, en cuyo caso, la denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa



deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo asimismo por escrito al trabajador.

Artículo 53. Excedencias.

1. Reglas comunes:

Como norma general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con al menos 15 días de antelación a su inicio. En el escrito se hará constar el tipo de excedencia que se pide, tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.

También, en todas las excedencias se deberá solicitar el reingreso al menos con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación, en caso de incumplir dicho plazo el trabajador perderá su derecho a la reincorporación.

2. Excedencias forzosas:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito autonómico o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Pasarán a la situación de excedencia forzosa aquellos trabajadores de FRS que en cumplimiento de un deber de carácter público e inexcusable tengan la imposibilidad de prestar trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses.

3. Excedencia por cuidado de hijo:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 9 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea natural o por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años de duración de la excedencia, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción, y conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan durante el resto del periodo de duración de la excedencia.

Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación que convoque FRS.

4. Excedencia por cuidado de familiares:

Quienes deban atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.



El disfrute de estos derechos tendrán las limitaciones establecidas en el **artículo 46, apdo. 3 del Estatuto de los Trabajadores**.

En los supuestos regulados en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, la reserva de puesto de trabajo se entenderá sin perjuicio de la asignación temporal por criterios de salud laboral, en cuyo caso la reincorporación a la finalización de la excedencia será al puesto que se ocupase con carácter previo a dicha reasignación.

5. Excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género:

5.1) Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Unidad de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

5.2) Flexibilización de la jornada.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán regular, previo acuerdo con la Dirección-Gerencia de FRS, la flexibilización de su jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral que les ampara.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.



5.3) Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de las actuaciones de tutela judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en el que permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y carrera o desarrollo profesional. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizara en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

5.4) Reducción de jornada:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una reducción de jornada en los términos previstos para la reducción por cuidado de familiares, incluido el procedimiento judicial de resolución de controversias.

5.5) Traslado de puesto de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en Fundación Rioja Salud, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo



profesional o categoría equivalente, que esté vacante en Fundación Hospital Calahorra, y viceversa.

En tales supuestos, las Direcciones de ambas entidades junto con los Delegados de Prevención designados al efecto por los respectivos Comités de Seguridad y Salud arbitrarán las medidas necesarias para asegurar la efectividad de la medida, con sujeción al deber de confidencialidad y demás garantías que legal o convencionalmente resulten de aplicación a estos efectos. El traslado o el cambio de Fundación tendrán una duración inicial de seis meses durante los cuales la Fundación de origen tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5.6) Medidas de fomento a la contratación:

En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos candidatos, se dará prioridad para la contratación a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.

5.7) Medidas económicas:

FRS ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las siguientes ayudas económicas:

- a) Hasta el 50%, con un límite máximo de 400 euros mensuales (400 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.
- b) Colaboración de hasta un 50%, con un límite máximo 200 euros (200 €) pagaderos por una sola vez en los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (libros, materiales, etc.).

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**



6. Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 6 años.

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 18 meses en FRS que no hayan disfrutado de una licencia sin sueldo en los 12 meses anteriores al inicio de la excedencia voluntaria, tendrán derecho a solicitar la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional durante un período comprendido entre los 4 y los 6 primeros meses de duración de la excedencia, cuyo reconocimiento estará en todo caso subordinado a las necesidades del servicio y posibilidad de sustitución del trabajador que lo solicite.

El trabajador en excedencia voluntaria solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan en FRS.

7. Excedencia por incompatibilidad en el sector público sanitario de la comunidad autónoma de La Rioja:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS que con posterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio se incorporen con carácter fijo a las plantillas de personal de las entidades constituidas en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 30/1994, de 24 de noviembre**, y que sean participadas mayoritariamente por el Gobierno de La Rioja, así como las que se constituyan en su caso en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 15/1997, de 25 de abril**, y el **Real Decreto 29/2000, de 14 de enero, sobre habilitación de nuevas formas de gestión**, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad durante un periodo máximo de tres años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional. Transcurrido dicho periodo de tres años y si no se produce la reincorporación el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria regulada en el párrafo anterior.

Artículo 60. Protección de la maternidad.

1. Sin perjuicio de la suspensión del contrato derivada de la solicitud de prestación por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia que ocupen puestos de trabajo que puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales,



con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el [artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores](#).

4. Tendrán derecho a la exención de la realización de atención continuada las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año.

5. Asimismo también tendrán derecho a la exención para realizar noches, sin merma de retribuciones, las trabajadoras a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año, sin perjuicio de las demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad.

1. A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo conforme a lo que determine la declaración del INSS con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.

No obstante, caso de que el puesto de trabajo sea de imposible adaptación a la concreta reducción de la capacidad de trabajo del afectado, podrá optar al margen del procedimiento establecido para Movilidad y Promoción Interna a puestos de su mismo grupo profesional o de grupo equivalente acordes con su minusvalía.

2. Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen:

2.1) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, se extinguirá la relación laboral con la FRS, con derecho a la percepción por una sola vez de una indemnización consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

2.2) Si el trabajador tiene menos de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, tendrá derecho a optar entre:



- a) Extinción de la relación laboral con la FRS e indemnización consistente en consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.
 - b) Adscripción a puesto de trabajo vacante de distinto grupo profesional y acorde con su Incapacidad, al margen de las procesos de Movilidad y Promoción Interna.
- 2.3) La adecuación de las nuevas funciones a la reducción de la capacidad de trabajo del afectado, será informada por el Servicio de Prevención y deberá contar siempre con la expresa aceptación del interesado.
- 2.4) La adscripción al nuevo puesto podrá serlo a un puesto de trabajo del mismo o inferior nivel retributivo y Grupo profesional, pudiendo serlo a tiempo parcial.
- 2.5) La adscripción al nuevo puesto se formalizará con la incorporación al contrato del trabajador de la oportuna diligencia, en la que se hará constar la modificación del grupo profesional y de cuantos otros aspectos sea preciso expresando la causa del cambio con fundamentación en este artículo. Desde la fecha de firma de la Diligencia, el trabajador realizará las funciones propias del nuevo grupo, computando este último desde esa misma fecha a efectos de antigüedad.
- 2.6) El Comité de Seguridad y Salud efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el 20% de las jornadas hábiles durante dicho periodo, se producirá la resolución automática de la relación laboral, con derecho a percibir una indemnización en cuantía igual a la diferencia entre los conceptos salariales percibidos durante los últimos seis meses y la cantidad establecida en el apartado 2.2 a).
- 2.7) En caso que, por revisión de la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el trabajador hubiera recobrado su plena capacidad laboral, deberá hacer devolución de la indemnización recibida de la FRS, merced a su incapacidad anterior, en cantidad equivalente a un 10% de la suma de las cuantías establecidas para su grupo profesional en concepto de salario fijo y salario variable (incentivos) hasta la total amortización de la misma, teniendo en cuenta que la cifra total a devolver se rebajará en un 10% de su importe por cada año que diste su reingreso de la fecha de su percepción.
- 2.8) El trabajador, que tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial o Total y que solicite participar en los procesos de Movilidad y Promoción Interna, deberá aportar, junto con la solicitud correspondiente, fotocopia de la declaración efectuada por el INSS y en su caso, de la diligencia en la que consten las modificaciones operadas sobre su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de Incapacidad Permanente.



El Servicio de Prevención, con carácter previo a la adjudicación de puestos, deberá informar sobre la idoneidad o adaptabilidad del puesto que corresponda ocupar al trabajador, a su situación de Incapacidad. Si el informe considerara no idóneo o inadaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador con reconocimiento de Incapacidad, no manifestara tal circunstancia en su solicitud de participación en los procesos de Movilidad y Promoción, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo del Servicio de Prevención.

3. Por la FRS deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4. La aplicación de este artículo se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores, a los que se informará de cuantos extremos soliciten en relación a las actuaciones de la FRS en los supuestos recogidos en este artículo, sin perjuicio de las competencias que en su caso asuma el Comité de Seguridad y Salud sobre la materia.

Disposición Adicional Sexta: Programa de inserción de colectivos en riesgo de exclusión social.

Para favorecer la integración laboral de personas con mayores dificultades de inserción sociolaboral y especialmente de aquellas con discapacidad intelectual, FRS potenciarán la firma de convenios específicos de colaboración entre la Administración y/o entidades vinculadas a dichos colectivos.

En los supuestos en que como consecuencia de estos convenios de colaboración exista una vinculación laboral entre las personas seleccionadas para dichos proyectos y FRS, las retribuciones de dichos trabajadores equivaldrán al 80% de las establecidas para un trabajador temporal encuadrado en el Grupo Profesional 12 "Celadores". Cuando la jornada de trabajo sea inferior a la establecida en el presente Convenio Colectivo, las retribuciones se verán disminuidas en la misma proporción en que se reduce la jornada.



6- CONCLUSIONES: INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO DEL PRESUPUESTO 2015

En cumplimiento con la normativa vigente, el Presupuesto de 2015 es el séptimo que cuenta con un informe de evaluación de impacto de género.

El Gobierno riojano tiene el convencimiento de que la Igualdad de Género es clave para conseguir un desarrollo económico sostenible que nos permita mejorar el sistema de bienestar. De lo contrario, si las mujeres no pueden desarrollar plenamente sus capacidades, realmente se perderá potencial de desarrollo.

El compromiso del Gobierno de La Rioja con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se plasma en la introducción de la igualdad de género como principio orientador y eje de actuación en todas sus políticas públicas.

Además, como estado miembro de la Unión Europea que gestiona fondos europeos tiene la obligación de introducir el “principio de igualdad y no discriminación” en aquellas actuaciones financiadas por los mismos.

Este documento, que se anexa al proyecto de Ley del Presupuesto, es uno de los elementos claves de la estrategia de integrar la perspectiva de género en el presupuesto público y, por consiguiente, resulta un instrumento fundamental en el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Anualmente, este informe reúne una serie de indicadores que son muestra de los avances y los retos en materia de igualdad de oportunidades en la Comunidad Autónoma de La Rioja. De forma que, por un lado, realiza una fotografía de la sociedad riojana, y por otro, nos permite conocer la evolución de la situación entre hombres y mujeres en diferentes áreas socioeconómicas, donde pueden existir brechas de género importantes.

En este capítulo del informe denominado “Conclusiones” se exponen los datos más destacados en relación a la situación de igualdad en nuestra región y a la aplicación por parte de los distintos órganos gestores de los créditos del Presupuesto para la consecución del objetivo de reducir las desigualdades detectadas en su ámbito competencial.

En el área de **mercado laboral**, según los datos del primer trimestre de 2014 de la Encuesta de Población Activa, las mujeres representan el 49,4% de la población mayor de 16 a 64 años en La Rioja. Sin embargo, no alcanzan esta participación en la población activa, situándose en el 45,9%. Asimismo, las



mujeres representan el 44,1% de la población ocupada y el 53,4% de la población parada.

La tasa de actividad femenina ha experimentado un aumento en los últimos años, situándose en el 54,26% en el primer trimestre de 2014, cuatro puntos porcentuales más que la tasa de 2008 en el mismo trimestre. Este comportamiento contrasta con el descenso de 2,82% de la tasa de actividad masculina en el mismo periodo.

Respecto a las personas ocupadas, en el primer trimestre del presente año las mujeres representan el 44,1% y los hombres el 55,9%. A pesar de que persisten diferencias entre sexos, se refleja una clara mejoría respecto a los datos del año 2008, inicio de la crisis económica, con una participación femenina del 40,7%.

De la población desempleada en La Rioja, un 53,4% son mujeres y el restante 46,9% hombres. La tasa de paro en La Rioja durante el primer trimestre de 2014 asciende a 19,58 %. Por sexos, la tasa de paro masculina se sitúa en 16,9% y la femenina en 22,7%. Ambas experimentan una ligera mejoría respecto al año anterior, si bien están muy lejos de los datos anteriores a la crisis, donde las tasas de paro masculina y femenina se situaban en el 4,7% y 9,3% respectivamente.

Se constata que las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.

En cuanto a la diferencia salarial entre hombres y mujeres, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2012, se situó en La Rioja en 5.610 euros. Esta diferencia es inferior a la registrada a nivel nacional (6.145 euros). Cabe destacar que en La Rioja, el salario medio se cifra en 20.346,24 euros, un 3,1% menos que el año anterior. Por sexos, el salario medio anual masculino ha bajado un 1,8% y el de las mujeres retrocede un 3,1 % aumentando la brecha de género salarial existente.

Por último, en cuanto al empleo de las personas con discapacidad, la tasa de actividad de este colectivo en nuestra región se sitúa en el 41,2% en el año 2012, un 1,3% superior a la tasa de actividad de 2011.

Ligada al mercado laboral está la **actividad empresarial** que según los últimos datos disponibles de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2014 reflejan que en La Rioja el 19,5% de la población ocupada son trabajadores por cuenta propia, de ellos el 30,6% son mujeres.

En cuanto al número de personas empleadoras, en La Rioja se contabilizan unos 8.200 empleadores, siendo 6.400 hombres (78,4%) y 1.900



mujeres(23,1%). En general, el número de empleadores ha mejorado ligeramente respecto al año anterior (6.500 empleadores) pero se sitúa aún lejos de las cifras de 2008, con 11.200 empleadores. La representación de la mujer dentro de las personas empleadoras, no obstante, ha experimentado una mejora respecto a 2008, donde su participación era del 18,7%.

Expuestos estos datos, el Gobierno regional tiene como principal objetivo reducir la tasa de desempleo prestando especial atención a los colectivos más vulnerables y entre ellos, a la mujer.

La **política de empleo** ha aumentado sus recursos en el Presupuesto de 2015 respecto al año anterior. Continúa el Plan de Empleo 2011-2015 que sigue prestando especial atención a la formación y a la orientación hacia el empleo, como elementos claves en la mejora de la empleabilidad de hombres y mujeres y, por tanto, en la incorporación o reincorporación al mercado laboral.

También se reactivan los programas de inserción laboral de ejercicios anteriores dirigidos a demandantes de empleo, destacando algunos programas especialmente dirigidos a mujeres y otros colectivos con dificultades para colocarse como “Primer Empleo/Mujer y Empleo” y “Escuelas Taller” y “Talleres de Empleo, y aquellas actuaciones que impulsan el trabajo autónomo dentro del Proyecto Emprende Rioja.

Igualmente se recuperan los incentivos y ayudas para el fomento de empleo estable y de calidad, prestando especial atención al colectivo de personas con discapacidad y a las mujeres. Además como novedad, se incluye una nueva línea de ayuda, “cheque joven”, para fomentar el trabajo en jóvenes desempleados y reducir el paro juvenil.

Por otro lado, y complementando estas actuaciones destaca la importante labor de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER) que tiene como principal actividad la promoción económica industrial y empresarial en La Rioja. Su actuación tiene un gran impacto en la generación de empleo y la igualdad reforzando la perspectiva de género en sus actuaciones mediante incentivos a aquellas empresas que acrediten planes de igualdad o de conciliación de la vida laboral y familiar, o bien a aquellas empresas que favorezcan la presencia de la mujer en el campo de la investigación. Desde el año 2008 a la actualidad, la agencia ha contribuido a la creación y mantenimiento de más de 2.670 empleos, de los que casi el 30% han sido para mujeres, caracterizados por ser contratos indefinidos.

Además cabe resaltar el trabajo de la ADER junto con la Consejería de Industria, Innovación y Empleo en potenciar y promover la figura del emprendedor y, en especial, entre las mujeres. Por un lado, en el Presupuesto de 2015 se mantienen las ayudas directas para la promoción de emprendedores que priman con una mayor cuantía la participación femenina. Por otro lado, se dará continuidad al Plan Emprenderioja en el campo de la



formación y del asesoramiento entre otras actividades, a nuevas vocaciones empresariales. Hasta hoy los resultados de estas actuaciones son muy satisfactorios, ya que de las ayudas directas se han beneficiado un total de 960 nuevos emprendedores, de los que un 39% son mujeres emprendedoras, y se han asesorado a más de 6.000 emprendedores riojanos.

En materia de conciliación, siguen los incentivos para apoyar el ejercicio del derecho de excedencia y la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos que ejercitan el derecho de excedencia así como ayudas para planes de acción positiva para la conciliación de la vida familiar y laboral en empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro.

Otro sector de gran importancia en el empleo y economía riojana es la **agricultura**. Para conocer la participación de la mujer en este ámbito disponemos los datos del último censo agrario que es de 2009; según los mismos, en La Rioja la mujer aparece como titular del 18,3% de las explotaciones agrarias. El 95% de estas explotaciones son dedicadas en exclusiva a la agricultura, es decir, sin ganadería. Y además de titular de la explotación, la mujer es jefa de explotación en un 64% de los casos.

Respecto a la mano de obra utilizada en la explotación, la mujer representa un 31% en la mano de obra familiar, un 12% en personal asalariado fijo y un 6% en jefes de explotación asalariado.

En cuanto a las ayudas directas de la PAC (Política Agraria Común), durante el ejercicio 2013 el 27,7% de las personas físicas perceptoras de estas ayudas fueron mujeres y el 72,3% restante, hombres. La cuantía media percibida por los hombres fue notablemente superior a la cuantía media percibida por las mujeres, un 59,3% más.

A pesar de que existen aún diferencias significativas entre hombres y mujeres en el sector agrario, cada vez se incorporan más mujeres a él. Por ello, el Gobierno insiste en actuaciones dirigidas a favorecer el desarrollo económico, social y cultural de la mujer en el ámbito rural.

Asimismo, cabe destacar dentro de la política agraria regional presupuestada el Programa de Desarrollo Rural (PDR) que entre otros objetivos persigue la creación de empleo con especial atención a los jóvenes agricultores y emprendedores rurales, y dentro de ellos a las mujeres.

Como dato relevante, durante el periodo de programación del PDR 2007-2014, de las 406 solicitudes de primera instalación concedidas por la Consejería con competencias en Agricultura, 85 pertenecían a mujeres. Estos datos reflejan que aunque de forma lenta, cada vez más mujeres se incorporan a la empresa agraria.



Por otro lado, se reitera el apoyo del Gobierno riojano con ayudas económicas a la asociación sin ánimo de lucro “Afammer” cuyo objetivo es impulsar y fomentar la integración de la mujer rural desde el punto de vista económico, social y cultural mediante iniciativas de formación o bien prestando apoyo a mujeres víctimas de violencia de género a través de la RED Vecinal.

En el área del sistema de **salud**, uno de los objetivos principales del Gobierno regional es promocionar la igualdad en las políticas de salud e impulsar políticas específicas de salud y calidad de vida en las mujeres.

En esta línea, mantiene aquellos programas sanitarios dirigidos específicamente a la mujer, como “Mujer sana”, “Revisiones Ginecológicas en Centros de Salud”, “Vacunación frente al Virus de Papiloma Humano” o “Salud bucodental de la embarazada”. Así como el desarrollo de los programas de detección y prevención de cánceres, que afectan de forma específica a las mujeres, como es el caso del cáncer de mama o de útero.

También se da continuidad en los Presupuestos de 2015 a la promoción de hábitos y estilo de vida saludables con medidas centradas en aspectos relacionados con la alimentación, el tabaco o la actividad física. Asimismo, se potencia la investigación en los servicios de salud relacionados con la mujer y se adecúa la respuesta del sistema sanitario a las necesidades específicas de las mujeres, en especial a aquellas en situación o riesgo de exclusión social.

En cuanto a la lucha contra la violencia de género desde el área de salud, se seguirá trabajando en la aplicación de protocolos para la detección, tratamiento, seguimiento y derivación de mujeres maltratadas, además de la colaboración y coordinación con los organismos implicados.

En el ámbito de los **servicios sociales**, y dentro de la lucha contra el incremento de la pobreza que se ha producido en España a causa del alto desempleo y pérdida de ingresos familiares, se hará frente a los gastos derivados del sistema de dependencia y los programas de ayudas a personas en riesgo de exclusión social, en su mayoría mujeres. Para ello se ha dotado presupuestariamente estas partidas con un total de 104,9 millones de euros, incrementándose su dotación en 2,4 millones respecto al ejercicio 2014.

Además se da continuidad a las demás políticas sociales dirigidas a personas mayores, a la infancia, a la discapacidad y a la mujer, puestas en marcha en años anteriores.

En cuanto a la lucha de violencia de género, se sigue aplicando el IV Plan Integral de Mujer 2011-2014 y el Programa Buenos Tratos en colegios para la prevención de las conductas violentas y la educación en igualdad de niños y niñas.



Pieza clave de la igualdad de oportunidades es la **educación**, en este apartado queremos destacar, por un lado, la formación de la población riojana mayor de 16 años que, según los últimos datos disponibles de la EPA, solo un 3,6% no tiene estudios de ningún tipo y el 27,4% tiene estudios superiores. Por sexos, estos datos rozan la igualdad en ambos extremos, con participaciones de la mujer de 52,1% y 50,7%, respectivamente.

Por otro lado, respecto al sistema educativo riojano destacar que la educación infantil de 0 a 3 años, imprescindible para la conciliación de vida familiar y laboral, ha acogido durante el curso 2013-2014 a 1.482 niños repartidos en 128 unidades de funcionamiento en 29 centros repartidos por el territorio riojano.

En cuanto a la tasa de escolarización de los alumnos de 3 a 5 años, según los últimos datos disponibles referentes al curso 2011-12, ésta alcanza el 100% y las enseñanzas se cursan en centros con financiación pública. En el caso de la educación obligatoria, alumnos entre 6 y 16 años, la tasa de escolarización se aproxima al 100% reduciéndose a medida que aumenta la edad del alumno, pero si comparamos los datos disponibles del curso 2011-12 con los del curso 2006-2007, en general, se observa un aumento de la escolarización en todos los tramos de edad.

En la educación postobligatoria de bachillerato, el número de alumnos no ha experimentado importantes variaciones, si comparamos los datos del curso 2011-2012 con los del curso 2006-2007, el número de alumnos es muy similar con apenas con una variación de 1,4 puntos porcentuales a favor del curso 2006-2007. Respecto a la participación de la mujer en el alumnado del curso 2011-2012 es del 55,4%, muy similar a la existente en el curso 2006-2007, que era del 56%.

En la formación profesional, se ha incrementado el número de alumnos en el curso 2011-2012 un 29,1% respecto al curso 2006-2007. Este dato refleja un mayor protagonismo de la formación profesional en el sistema educativo. En cuanto a la participación de la mujer en el alumnado de formación profesional, podemos decir que es equilibrada situándose en el curso 2011-2012 en el 47,9%.

En este contexto, la **política de educación** resulta decisiva para el logro de la igualdad y un modelo de crecimiento económico y social en el que integre equitativamente a los hombres y mujeres.

Cabe destacar en el Presupuesto 2015 la apuesta del Gobierno por una educación de calidad. Por un lado, se incrementa el presupuesto con el objetivo de proporcionar estabilidad a la contratación de docentes interinos (dos tercios del personal docente es femenino) y, por otro lado, cabe resaltar el impulso a la formación profesional con el fin de preparar a los jóvenes en actividades profesionales acordes con sus capacidades y expectativas personales. Respecto a esto cabe destacar el desarrollo de la Formación Dual, el



incremento en la oferta de FP a distancia y presencial y la ampliación de plazas en el curso 2014-2015 derivadas de la transición de los Programas de Cualificación Profesional Inicial hacia la Formación Profesional Básica.

Complementarias a la labor docente, continúan aquellas medidas que favorecen y a la vez contribuyen a conciliar la vida laboral y familiar de los padres de los alumnos como ayudas al transporte, comedor escolar, acompañantes en la ruta escolar, o la acogida matinal en centros docentes.

Otros sectores en los que también incorpora el enfoque de género en sus actuaciones presupuestadas son: **el deporte**, con actuaciones dirigidas a favorecer la práctica deportiva femenina en los distintos ámbitos del deporte, tales como: premiar estructuras equilibradas en equipos o entidades deportivas o ampliar la práctica deportiva femenina a modalidades tradicionalmente masculinas; o por último, en el campo de las **nuevas tecnologías**, a través del Think-Tic, centro de referencia nacional en informática y comunicaciones, se desarrollarán acciones formativas en las nuevas tecnologías que permitirán reducir la brecha de género en las TIC. Un ejemplo de ello es que el alumnado femenino ha pasado de representar un 13,7% en 2007 a un 35% en 2013.

Por último, y en relación con la participación femenina en la **administración pública**, en líneas generales el conjunto del personal al servicio de la administración riojana, a fecha de 1 de enero de 2014, lo componen un 69,8% de mujeres y un 30,2% de hombres.

En cuanto a los altos cargos, las mujeres están representadas en un 39,2%, cinco puntos porcentuales más respecto a la legislatura anterior (33,3%).

El grueso de los altos cargos se encuentra en la categoría de Director General, donde casi 6 de cada 10 Directores Generales son hombres; le sigue el grupo de los Consejeros, con seis hombres de los siete existentes; mientras en los puestos de las Secretarías Generales Técnicas la representación por sexos es equilibrada, ocupados por tres hombres frente a cuatro mujeres.

En este contexto, la Consejería de Administración Pública y Hacienda gestiona una política de personal basada en la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y trabajadores, destacando su labor en el acceso a la función pública con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad sin ningún tipo de discriminación de sexo; en relación a la promoción profesional, cada vez hay más mujeres en los puestos de responsabilidad y, por último, respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral de su personal, la Administración Pública garantiza que todos sus trabajadores puedan acceder en condiciones de igualdad a derechos como las excedencias, reducciones de jornada o permisos sin sueldo, o el teletrabajo.



El seguimiento del grado de cumplimiento de los objetivos y actuaciones previstas por las Consejerías en el Presupuesto de 2015 se realizará a través de los indicadores presupuestarios previstos en sus fichas de programas.

Finalmente, el presente informe que contiene más de 200 indicadores de género del Presupuesto de 2013 (el último cerrado), nos permite concluir que el impacto de género de dicho presupuesto en relación con la reducción de las desigualdades ha sido positivo.



7- ANEXOS

Como anexos, se adjuntan a continuación la Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de Informes de Impacto de Género (Anexo I) y el fichero normalizado que se facilitó a todos los entes (Anexo II).



ANEXO I

<p>GUÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO</p>



1- INTRODUCCIÓN.

A las diferencias lógicas que existen, por razones biológicas, entre hombres y mujeres, se suman otras diferencias de carácter social. Hablamos, en este caso, de las diferencias por razón de género.

Conforme a la Constitución Española, que en su artículo 9.2. consagra el deber de los poderes públicos de promover las condiciones de igualdad reales y efectivas, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, regula las medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

En este sentido, el Parlamento de La Rioja, reunido en pleno, adoptó la siguiente Resolución:

“Que el Gobierno de La Rioja incorpore la valoración del impacto de género en todas las disposiciones que elabore”.

En base a dicho mandato, la Consejería de Administración Pública y Hacienda acompaña a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2012, de un Informe de Impacto de Género.

Para su elaboración, la Oficina de Control Presupuestario considera fundamental la implicación de todas las entidades que conforman el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De cara a su participación, el objetivo de esta guía es realizar una propuesta metodológica que unifique y facilite todo el trabajo. A continuación, desarrollamos dicha propuesta y les ofrecemos algunas claves y recomendaciones para valorar el impacto de género.



2- CONTENIDO Y ESTRUCTURA DE LOS INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO.

El objetivo general de los informes de impacto de género es que cada norma o proyecto legislativo mantenga la misma eficacia para hombres que para mujeres.

En el caso de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2012 se debe analizar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno regional sobre el género.

Y para ello, es necesario examinar las partidas de gasto de cada uno de los entes que conforman el Sector Público de La Rioja.

En ese sentido, hay que tener en cuenta que decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara.

Para disminuir las diferencias de género ya existentes, puede resultar necesario aplicar medidas positivas centradas en las mujeres. Pero no basta con un trato desigual a favor de las mujeres, en un momento puntual; es necesario valorar el impacto de género en cada política de gasto.

Esto no quiere decir que todas las políticas de gasto tengan impacto de género; debemos evaluar su pertinencia y seleccionar sólo aquellas que sean susceptibles de estudio.

Sólo trabajaremos con éstas, pero desde el principio; es decir, desde el momento en el que se diseñan, ya que una evaluación precoz dará mejores resultados, al permitir introducir modificaciones en las políticas de gasto o incluso reorientarlas.

A continuación, les exponemos las pautas de trabajo que consideramos oportunas para analizar las partidas de gasto seleccionadas:

- 1º) Identificar la situación de partida de hombres y mujeres.
- 2º) Hacer una previsión de resultados.
- 3º) Evaluar el impacto de género.
- 4º) Formular propuestas de mejora.



Identificación de la situación de partida de hombres y mujeres

Este apartado recogerá la información sobre el contexto social en el que se desarrollará la política de gasto, y la relación que ésta tiene con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

SITUACIÓN DE PARTIDA

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA (CUANTITATIVA):

- Número y porcentaje de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación de la política de gasto.
- Principales diferencias detectadas y consecuencias sobre la posición social de mujeres y hombres.

INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE ROLES Y ESTEROTIPOS:

- Identificación de creencias, valores, costumbres y opiniones sociales, relacionadas con el género, que puedan tener incidencia sobre la política de gasto.

IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GASTO:

- Objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad identificadas.



Previsión de resultados

Se trata de realizar una previsión de resultados de la política de gasto, desde una perspectiva de eliminación de desigualdades y contribución al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

PREVISIÓN DE RESULTADOS

RESULTADOS DIRECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE GASTO:

- Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de la aplicación de la política de gasto
- Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de la aplicación de la política de gasto
- Incidencia prevista sobre la situación de partida diagnosticada

INCIDENCIA SOBRE ROLES Y ESTEROTIPOS DE GÉNERO:

- Cambios que se esperan, como consecuencia de la aplicación de la política de gasto, sobre el sistema de creencias, valores y costumbres.
- Valoración del plazo (corto, medio, largo) en el que se prevén estos cambios.
- Consecuencias que estos cambios producirán sobre la igualdad de oportunidades y la situación de mujeres y hombres.

CONTRIBUCIÓN DE LOS OBJETIVOS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

- Identificación de los objetivos a los que se da cumplimiento a través de los resultados previstos
- Identificación de los objetivos a los que se da cumplimiento a través de los resultados previstos.



Evaluación del impacto de género

Valoración de cómo afecta la política de gasto a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres, y a la igualdad de oportunidades.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO. CALIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS:

- En sentido negativo: Cuando la política de gasto no disminuye las desigualdades de género identificadas
- En sentido positivo: Cuando se prevé que la aplicación de la política de gasto va a contribuir a la eliminación de las desigualdades de género.



Formulación de propuestas de mejora y recomendaciones

En esta parte final del informe, se recogerán las conclusiones a las que se han llegado a lo largo del proceso de elaboración del mismo y se formularán propuestas de mejora y recomendaciones.

PROPUESTAS DE MEJORA Y RECOMENDACIONES

PROPUESTAS DE MEJORA:

- Introducción de medidas que mejoren el impacto de género.
- Modificación de medidas existentes para mejorar el impacto de género.
- Cambios en la redacción, que eviten un uso sexista del lenguaje.

RECOMENDACIONES:

- Sugerencias sobre medidas complementarias que apoyen el impacto de género.
- Propuestas a otros entes relacionados para mejorar el impacto de género.

Dada la diversidad de entes que conforman el Sector Público de La Rioja, es deseable que los informes de políticas de gasto se ajusten, en todo lo posible, al patrón descrito en esta guía. Asimismo, se solicita la mayor claridad y brevedad posible.



ANEXO II

<p>INFORME IMPACTO DE GÉNERO</p>

SECCIÓN:

INTRODUCCIÓN:



SECCIÓN:

Servicio:

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO



2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DEL PROGRAMA DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO



3.- VALORACIÓN UNA VEZ EJECUTADO Y GESTIONADO EL PROGRAMA DE GASTO



4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO