

## Índice

1. Introducción .....	4
2. Antecedentes legales del Informe de Impacto de Género .....	6
3. Metodología .....	7
4. Situación actual de hombres y mujeres en La Rioja. Estadísticas .....	9
4.1. Población y migración .....	11
4.1.1. La población en España y su distribución en Comunidades y Ciudades Autónomas.....	12
4.1.2. La población en La Rioja según sexo y edad .....	14
4.1.3. Fenómenos demográficos.....	16
4.1.4. La población extranjera en La Rioja .....	17
4.1.5. Población migrante .....	18
4.1.6. Las formas de convivencia en España y La Rioja.....	20
4.2. Poder y toma de decisiones .....	23
4.2.1. Mujeres en los parlamentos autonómicos.....	23
4.2.2. Mujeres en los gobiernos autonómicos.....	26
4.2.3. Mujeres en las alcaldías y concejalías .....	29
4.2.4. Mujeres en los órganos ejecutivos de partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en la Comunidad Autónoma de La Rioja .....	30
4.2.5. Mujeres en los altos cargos del Gobierno de La Rioja.....	31
4.2.6. Mujeres en el Tribunal Superior de Justicia en La Rioja .....	33
4.3. Empleo y salario .....	34
4.3.1. Población activa e inactiva. Datos generales .....	35
4.3.2. Tasa de actividad, empleo y paro.....	37
4.3.3. Jornada laboral .....	41
4.3.4. Ocupados por rama de actividad, por ocupación y por situación profesional .....	42
4.3.5. Empleo de las personas con discapacidad .....	47
4.3.6. Afiliación a la Seguridad Social según régimen .....	49
4.3.7. Salario bruto anual .....	50
4.4. Uso del tiempo y conciliación .....	58
4.4.1. Uso del tiempo por hombres y mujeres en La Rioja .....	58
4.4.2. Prestaciones de maternidad y paternidad. Excedencias por cuidado de hijos y familiares.....	60
4.5. Ciencia y tecnología.....	62
4.5.1. Gasto interno y personal en Investigación y Desarrollo (I+D) por Comunidades Autónomas.....	62
4.5.2. Gasto interno y personal en Investigación y Desarrollo (I+D) en La Rioja. Año 2015.....	65
4.6. Sociedad de la información .....	67
4.6.1. Acceso a TIC y medios de comunicación en La Rioja .....	68
4.6.2. El uso de productos TIC.....	69
4.6.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por internet	71
4.7. Sector agrario .....	72
4.7.1 Titularidad de explotaciones agrarias.....	72

4.7.2. Mano de obra en explotaciones agrarias.....	73
4.8. Salud .....	75
4.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años .....	75
4.8.2. Defunciones registradas en La Rioja. ....	76
4.8.3. Valoración del estado de la salud.....	79
4.8.4. Enfermedades crónicas.....	80
4.8.5. Dependencia funcional.....	81
4.8.6. Salud mental .....	82
4.8.7. Asistencia sanitaria. Uso de servicios sanitarios .....	83
4.8.8. Consumo de medicamentos .....	84
4.8.9. Determinantes de la salud .....	85
4.9. Educación.....	88
4.9.1. Nivel de formación de la población riojana.....	88
4.9.2. Centros y oferta educativa .....	89
4.9.3. Educación infantil de primer grado.....	90
4.9.4. Tasa de idoneidad de las edades de enseñanza educativa obligatoria	92
4.9.5. Servicios complementarios escolares .....	94
4.9.7. Enseñanzas post obligatorias: bachiller y formación profesional.....	95
4.9.7. Resultados académicos .....	100
4.9.8. Abandono temprano de la educación y formación .....	102
4.9.9. Educación de personas adultas .....	104
4.10. Universidad.....	105
4.10.1. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias .....	105
4.10.2. Alumnado que finalizó sus estudios en 2016 según enseñanzas universitarias	107
4.10.3. Alumnado matriculado en Masters según rama de enseñanza .....	108
4.10.4. Tesis doctorales aprobadas según área de enseñanza .....	109
4.10.5. Titulares de Cátedras de universidad y escuela universitaria en España	110
4.11. Violencia de género .....	111
4.11.1. Víctimas mortales de violencia de género en España.....	111
4.11.2. Violencia de género. Ámbito judicial.....	102
4.11.3. Víctimas de violencia de género. Datos INE. ....	115
4.11.4. Denunciados por violencia de género. ....	118
4.11.5. Relaciones víctimas/denunciados .....	119
4.11.6. Infracciones y medidas cautelares por violencia de género .....	119
4.12. Protección social .....	121
4.12.1. Prestaciones contributivas de la Seguridad Social en La Rioja .....	121
4.12.2. Prestaciones no contributivas de la Seguridad Social en La Rioja ...	124
4.13. Justicia .....	125
4.13.1. Estadística de condenados adultos.....	125
4.13.2. Estadística de condenados menores .....	130
5. Análisis por sexo del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja	133
5.1. Análisis del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja	135
5.1.1. Visión general.....	136
5.1.2. Personal según consejería.....	138
5.1.3. Altos cargos .....	139
5.2. Análisis del personal del sistema educativo riojano .....	140
5.2.1. Visión general.....	140
5.2.2. Personal docente según titularidad del centro .....	141

5.2.3. Personal docente según edad.....	142
5.3. Análisis del personal del Servicio Riojano de Salud .....	144
5.3.1. Visión General .....	144
5.3.2. Personal sanitario según grupo de pertenencia, categoría profesional y nivel .....	145
5.3.3. Personal directivo.....	151
5.4. Análisis del personal de la Administración de Justicia en La Rioja .....	152
5.4.1. Visión general del personal de la Administración de Justicia .....	152
5.5. Análisis del personal de la Universidad Pública de La Rioja .....	153
5.5.1. Visión general del personal docente e investigador (PDI) al servicio de la Universidad Pública Riojana.....	153
5.5.2. Visión general de personal administrativo y de servicios (PAS) al Servicio de la Universidad Pública de La Rioja.....	156
6. El impacto de género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja: Análisis de los programas de gasto por consejerías y otras secciones presupuestarias.....	158
Sección 05. Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente .....	159
Sección 06. Salud.....	170
Sección 08. Educación, Formación y Empleo.....	217
Sección 09. Fomento y Política Territorial.....	275
Sección 12. Administración Pública y Hacienda.....	280
Sección 14. Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior.....	297
Sección 15. Servicio Riojano de Salud .....	306
Sección 17. Instituto de Estudios Riojanos.....	336
Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación.....	342
Sección 20. Consejería de Servicios Sociales, Familia, Igualdad y Justicia.....	407
Organismo Autónomo: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.....	530
Fundación Pública: Fundación Rioja Salud.....	568
7. Conclusiones Finales .....	590
8. Anexos .....	599

## 1- Introducción

Históricamente, y como reflejo de la organización social vigente, el ordenamiento jurídico español, al igual que otros de su entorno, estuvo caracterizado por ofrecer una regulación del sexo fundamentada en un distinto trato jurídico a hombres y mujeres. Esta diferencia en el trato aludía principalmente al hecho de entender al hombre como un ser totalmente capaz, mientras que la mujer se le consideraba una persona sometida, bien a la tutela del padre, su cónyuge u otra persona que ejerciera las funciones de tutor u otras análogas.

La llegada de la Democracia supuso un cambio social dirigido a la igualdad de trato.

Así, la Constitución Española consagra en su artículo 14 la igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo y en su artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”.

Este reconocimiento al máximo nivel legal ha desencadenado políticas de igualdad en el Estado y las Comunidades Autónomas que han permitido un avance indudable de la posición de las mujeres en los últimos 50 años. Sin embargo, los datos reflejan que aun los hombres y mujeres mantienen situaciones de desigualdad en muchos campos de la realidad social, cultural, económica, política, etc.

¿Por qué ocurre esto? Existen diferentes respuestas a esta pregunta, pero quizás una de las más acertadas es la teoría sexo/genero. La diferencia sexual ha supuesto un reparto de roles y funciones entre hombres y mujeres. De forma que, a las diferencias naturales que existen entre hombres y mujeres por razones biológicas, se suman otras de carácter social y cultural: diferencias en educación, empleo, participación social y política, riqueza, etc. Hablamos, en este caso, de las diferencias por razón de género.

El desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, la acción positiva y la transversalidad de género son las estrategias adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. El desarrollo del principio de igualdad de oportunidades consiste en eliminar todas las discriminaciones por razón de sexo del ordenamiento jurídico.

2- Las acciones positivas son medidas de carácter temporal que actúan sobre las desigualdades de hecho que impiden la efectiva igualdad entre hombres y mujeres y se caracterizan por tener un efecto beneficioso sobre la condición y posición de las mujeres.

3- La transversalidad de género consiste en incorporar la perspectiva de género en todas las fases de elaboración, aplicación y evaluación de las políticas públicas, es decir, hay que tener en cuenta las diferencias que existen en las condiciones de vida, situaciones de partida, necesidades e intereses de hombres y mujeres

El compromiso del Gobierno de La Rioja con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres es firme y se plasma en la introducción de la igualdad de género como principio orientador y eje de actuación en todas sus políticas públicas incluida la política económica y en su instrumento de aplicación, el presupuesto público.

El presupuesto público con perspectiva de género o sensible al género tiene por objeto que el gasto sea adecuado a las necesidades, intereses y expectativas de las mujeres y los hombres. Es aquel que, previamente analizados los programas presupuestarios desde el punto de vista del género, permite incorporar y aplicar criterios de reasignación del gasto que faciliten la coherencia entre las políticas presupuestadas y las desigualdades entre hombres y mujeres detectadas y las medidas previstas para superarlas.

Una pieza clave en la presupuestación con perspectiva de género es el informe de impacto de género del presupuesto, ya que contiene los logros y retos de la Administración en materia de igualdad entre hombres y mujeres; y su conocimiento facilita la toma de decisiones políticas. Su publicación es una muestra más del compromiso del Ejecutivo riojano con la igualdad de sexos y un ejercicio de transparencia para los ciudadanos.

El presente informe de impacto de género acompaña al Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales para La Comunidad Autónoma de La Rioja 2019 y contiene un análisis de la situación actual de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra región, así como los resultados obtenidos en igualdad tras la gestión y ejecución del presupuesto durante 2017 a través de una serie de indicadores vinculados a objetivos y un repaso por los programas presupuestarios que se gestionaran durante el ejercicio 2019.

## 2- Antecedentes Legales del Informe de Impacto de Género

La IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, por primera vez pone de relieve que la igualdad no puede tener un tratamiento sectorial sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas públicas. Asimismo invita a los Gobiernos y a los demás agentes a “integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones”.

A nivel estatal, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introduce la obligación legal de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

Complementariamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) estableció en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

A nivel regional, diversas Comunidades Autónomas han regulado por ley la obligatoriedad de emisión de un informe de impacto de género en las disposiciones que aprueben. Concretamente, lo han hecho Cataluña; Extremadura, Andalucía, Galicia, País Vasco o Navarra.

En cuanto a La Rioja, las iniciativas en esta materia parten de una Proposición no de Ley del grupo parlamentario socialista para que el Gobierno regional incorporase la valoración de impacto de género en sus disposiciones normativas.

Debatida y votada, el 10 de marzo de 2005 el Pleno del Parlamento de La Rioja aprobó dicha Proposición, adoptando la siguiente Resolución:

*“Que el Gobierno de La Rioja incorpore la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elabore.”*

Siguiendo este precepto, la Consejería de Hacienda introdujo en la Orden de Elaboración de los Presupuestos para el año 2008 un nuevo criterio:

*“El establecimiento de los programas de gasto de indicadores que permitan evaluar el grado de consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.”*

Y finalmente, el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2009 fue el primero con un informe de impacto de género.

### 3- 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 los mismos efectos 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 2019 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*<sup>1</sup>, 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 normalizado<sup>2</sup> 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

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.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Ver Anexo II.

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 2017 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 en sus normas y políticas públicas para que la igualdad de hombres y mujeres sea una realidad.



## 4. Situación Actual de Hombres y Mujeres en La Rioja: Estadísticas

El cuarto capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto está destinado a presentar el panorama de la realidad de la igualdad de género en el territorio riojano a través de datos estadísticos oficiales. Esta información actualizada permite obtener un diagnóstico previo sobre el cual fundamentar la planificación y la elaboración del presupuesto en aras de eliminar las desigualdades detectadas entre hombres y mujeres.

En este apartado se han analizado más de 100 indicadores que se estructuran en trece bloques temáticos: población e inmigración; poder y toma de decisiones; empleo y salario; uso del tiempo y conciliación; ciencia y tecnología; sociedad de la información; sector agrario; salud; educación; universidad; violencia de género; protección social; justicia.

Estos indicadores, en cumplimiento de la legislación vigente<sup>3</sup> son desagregados por sexo y permiten un mayor conocimiento de las diferencias en valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad existente en la que se apoya el proceso de elaboración presupuestaria.

Los indicadores analizados en este apartado del Informe se obtienen de distintas fuentes de información, pero las principales de ellas son el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de La Rioja.

El primer bloque “Demografía e Inmigración” presenta un resumen de los últimos datos relativos a la población de Comunidad de La Rioja diferenciados según el sexo. Se divide en varios apartados: población en España y La Rioja; fenómenos demográficos,; población extranjera y migración. Además se añade un apartado sobre formas de convivencia que nos ofrece información sobre características básicas de la población y los hogares (tipología y tamaño) así como de las viviendas que habitan.

En el siguiente apartado, “Poder y Toma de Decisiones” nos proporciona información de la presencia de la mujer en el plano político riojano, como su presencia en los parlamentos y gobiernos autonómicos, en las alcaldías, y otros cargos de carácter político, social y económico.

En el tercer bloque “Empleo y Salario” se realiza un repaso a la evolución del mercado laboral desde la perspectiva de género en el último año. Se estructura en tres partes: visión general del mercado laboral en La Rioja, salario bruto anual y el empleo de las personas con discapacidad.

El cuarto bloque “Uso del tiempo y Conciliación” recoge datos sobre las diferencias de hombres y mujeres en el uso del tiempo, conociendo la dimensión del trabajo no remunerado realizado en los hogares o el reparto de responsabilidades en el hogar. Por otro lado, también se ofrece información sobre las prestaciones de maternidad y paternidad y

---

<sup>3</sup> Ver el Artículo 20 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

las excedencias de cuidado de hijos y familiares, claves en la labor de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El bloque quinto y sexto, “Ciencia y Tecnología” y “Sociedad de la Información” respectivamente, facilitan información de la participación de la mujer en actividades de investigación y desarrollo en todos los sectores económicos y en el uso de productos TIC, en particular el uso de internet.

El bloque séptimo “Sector Agrario” es muy significativo en nuestra región donde la viticultura y la elaboración del vino ocupan un lugar prioritario en nuestra economía y por tanto en nuestra cultura. Aquí estudiaremos la titularidad de las tierras y la mano de obra en las labores agrarias.

El bloque octavo “Salud” contiene información sobre la percepción del estado de la salud, la calidad de vida en La Rioja y otros factores determinantes para la salud.

El bloque noveno y décimo “Educación” y “Universidad” son ámbitos muy significativos en materia de igualdad de género. En ellos 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.

El bloque undécimo “Violencia de Género” recoge información sobre víctimas y denunciados en este tipo de delito, tomando información de dos fuentes: el ámbito judicial y el INE a través de la estadística Violencia de Género y Doméstica.

El bloque duodécimo “Protección Social” recoge información sobre pensiones y prestaciones de la seguridad social según el sexo.

Por último, el bloque decimotercero “Justicia” cierra este capítulo de estadísticas con información relativa a s condenados adultos y condenados menores, tomada del Instituto Riojano de Estadística.

## 4.1. Población y Migración

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.

El Instituto Nacional de Estadística cuenta con dos operaciones diferentes para proporcionar datos relativos a la población en España y los diferentes territorios que la conforman, son Cifras de Población y el Padrón Municipal.

Ambas operaciones son distintas, con métodos, ámbitos y periodicidad diferentes, lo que hace que los resultados no sean homogéneos entre sí y por tanto no sean comparables.

El padrón Municipal es un registro administrativo de carácter anual de las personas residentes en un municipio.

Por su parte, Cifras de Población es una operación semestral que tiene en cuenta los resultados del Movimiento Natural de la Población, la Estadística de Migraciones e información administrativa relativa a la adquisición de la nacionalidad española por parte de ciudadanos extranjeros.

En este análisis sobre las principales variables demográficas en la comunidad riojana, la principal fuente estadística de información utilizada es Cifras de Población.

#### 4.1.1 La población en España y su distribución en Comunidades y Ciudades Autónomas

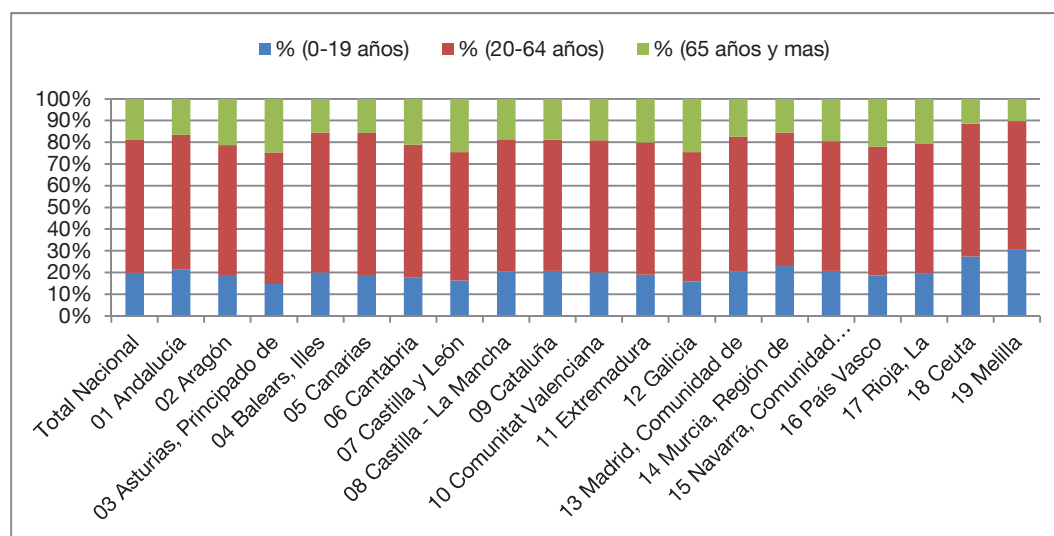
La población residente en La Rioja se situó en 312.624 habitantes a 1 de enero de 2017 (datos definitivos), lo que supuso un descenso interanual del 0,1%, continuando así el descenso poblacional iniciado en 2012. Su distribución por sexo es prácticamente paritaria, si bien es mayor la población femenina (50,6%) que la masculina (49,4%), y manteniéndose idéntica al año anterior.

A nivel nacional, la población censada en España (46.528.024 personas) ha aumentado un 0,1% en el último año. La composición por sexos, se mantiene equilibrada pero con mayor presencia de mujeres (50,9%) frente a hombres (49,1%).

##### Gráfico 4.1.1.1

#### Población por Comunidades y Ciudades Autónomas. Año 2017

Unidad: Porcentaje de población según tramo de edad



Nota: Datos definitivos a 1 de enero de 2017.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Cifras de Población.

En el conjunto del estado, Andalucía es la región de España con más población (18,1%), le siguen Cataluña (15,9%), Comunidad de Madrid (13,8%) y Comunidad Valenciana (10,6%). Por el contrario, las regiones menos pobladas son La Rioja con el 0,67% de la población y le siguen las ciudades autónomas de Melilla (0,18%) y Ceuta (0,18%).

Atendiendo al sexo, en términos generales, la distribución de hombres y mujeres es equilibrada pero con mayor presencia de mujeres. Las regiones más feminizadas son el Principado de Asturias (52,2%), la Comunidad de Madrid (51,7%) y el País Vasco (51,5%), situación similar a la de años anteriores.

Por el contrario, las regiones más masculinizadas son Castilla La Mancha (50,3%), la Región de Murcia (50,1%) y las ciudades autónomas de Ceuta (50,8%) y Melilla (50,9%).

Atendiendo a los grupos de edad, La Rioja cuenta con una mayor proporción de población de 65 años y más años (20,3%) que población con edades comprendidas entre 0 y 19 años (19,5%). A nivel nacional, la situación es diferente, siendo mayor el grupo de población de 0 a 19 años (19,8%) que el de 65 y más años (18,7%).

En cuanto al resto de comunidades autónomas, entre las que concentran una población más joven están Murcia y Andalucía además de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Por el contrario, las más envejecidas son Asturias, Galicia y Castilla León.

#### 4.1.2 La población en La Rioja según sexo y edad

La Rioja a fecha 1 de enero de 2018, acoge una población total de 312.830 habitantes en el Padrón Continuo, distribuidos de forma muy irregular por una superficie de 5.045 km<sup>2</sup>. La ciudad de Logroño concentra casi la mitad de los habitantes, y las poblaciones del entorno, con cerca de 30.000 personas, conforman un área metropolitana que concentra a 6 de cada 10 riojanos.

En contraposición a esta concentración de población en el Valle del Ebro, existen extensas áreas montañosas en el sur de la región con densidades menores de 10 habitantes por km<sup>2</sup>, con una población muy envejecida.

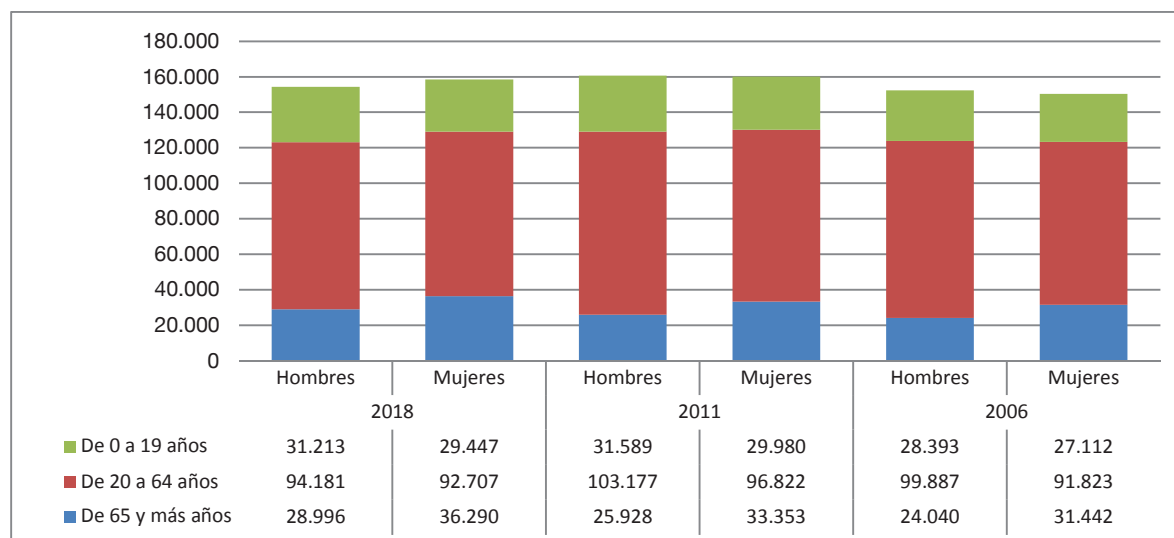
En cuanto a la composición de la población riojana según el sexo, en términos generales, es equilibrada, pero con mayor presencia de mujeres (50,6%) que de hombres (49,4%).

La evolución de la población residente en La Rioja durante el periodo 2006-2018 ha crecido un 3,3%, pero se observa una pérdida de población en los últimos años. En el año 2012 se registra la cifra más alta de población con 320.951 habitantes.

##### Gráfico 4.1.2.1

#### Evolución de la población residente en La Rioja según sexo y edad. Años 2006, 2011 y 2018

Unidad: número de personas



Nota: Datos definitivos a 1 de enero de 2018.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Cifras de Población.

En función del sexo, el crecimiento de la población muestra diferencias, de forma que en la última década el crecimiento de la población masculina ha sido de un 1,4% frente al 5,4% de la población femenina. Así la población femenina ha pasado de representar el 49,7% en 2006 al 50,6% en 2018.

Por grupos de edad, cabe destacar que el grupo de población que más ha crecido en el periodo (2006/2018) es el de 65 años y más (un 17,7%) mientras que el grupo de 20 a 64 años se ha reducido en un 2,5% y el de 0 a 19 años ha crecido un 9,3%. De forma que en 2018, el grupo de población de 65 años y más años representa el 20,9% de la población total; de 20 a 64 años un 59,7%; y de 0 a 19 años un 19,4%.

Respecto a la distribución por sexos, el grupo de edad de 65 y más años ha experimentado un equilibrio de ambos sexos pero con mayoría de mujeres. En el año 2006, la proporción de hombres en esta franja era de 43.3% y en el 2018 es de 44,4%, pero con una clara mayoría de población femenina (55,6%).

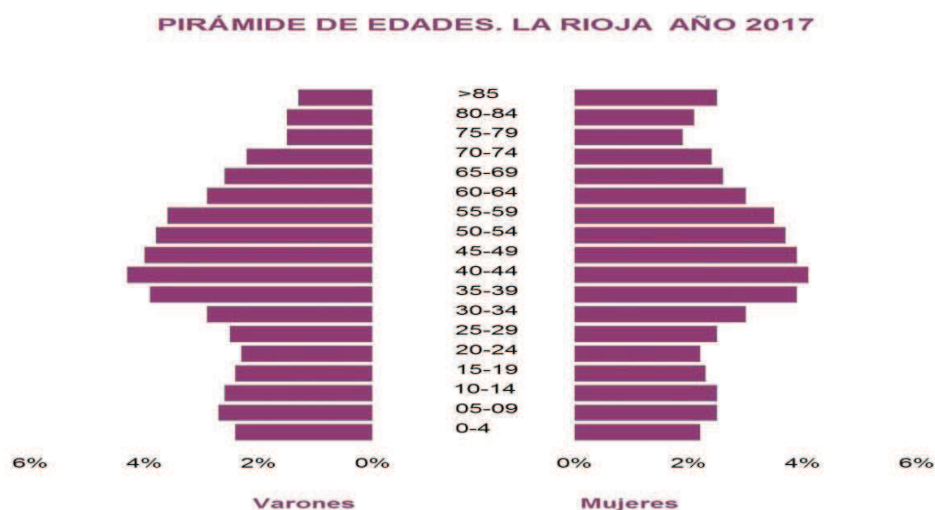
Sin embargo, en los tramos de edad más jóvenes esta tendencia cambia, siendo mayor la presencia de hombres, un 50,4% en el tramo de 20 a 64 años y un 51,4% en el tramo de 0 a 19 años.

La distribución por edades de la población de La Rioja da como resultado una pirámide regresiva, pues su base es más estrecha que su parte central. Esta revela una proporción de ancianos relativamente grande, sobre todo mujeres mayores de 85 años. Este tipo de pirámide se corresponde con un país desarrollado que han finalizado la transición demográfica, pero aun están presentes sus últimas generaciones. En un futuro se convertirá en una sociedad donde el intervalo más ancho se concentre en los grupos de mayor edad, dando a lugar a una población envejecida.

#### Gráfico 4.1.2.2

##### Pirámide de población de La Rioja y España. Año 2017

Unidad: porcentaje de personas según tramo de edad y sexo



Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja.

### 4.1.3 Fenómenos demográficos

Los fenómenos demográficos que influyen de forma determinante en el movimiento natural de la población son los nacimientos, las defunciones y los matrimonios.

En los últimos diez años, La Rioja ha presentado un crecimiento vegetativo de la población (diferencia entre nacimientos y defunciones) positivo alcanzando su máximo valor en 2008. En los años siguientes, se inicia un cambio de tendencia a la baja hasta que el año 2014, el crecimiento vegetativo empieza a ser negativo.

Según los últimos datos disponibles, en el año 2016 el crecimiento vegetativo en La Rioja ha sido de (-361), con más defunciones que nacimientos, siendo mayor en el sexo femenino (-158) que en el masculino (-147).

En cuanto al número de matrimonios, durante 2016 en La Rioja se celebraron 1.133 matrimonios, 45 matrimonios más que el año anterior. Del total de matrimonios registrados, 8 de ellos correspondieron a parejas del mismo sexo.

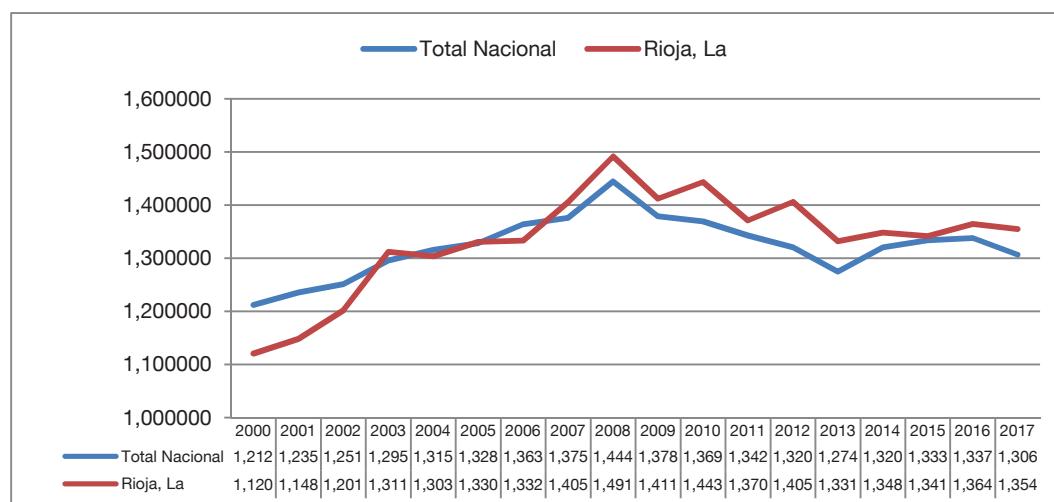
Otro indicador de interés es el índice coyuntural de fecundidad que nos permite conocer la evolución de la fecundidad en La Rioja y compararla con la de España. Este indicador refleja el número medio de hijos/as que tendría una mujer perteneciente a un determinado ámbito a lo largo de su vida fértil.

En la Rioja, la evolución de esta variable ha presentado en el periodo 2000-2017 una tendencia creciente, llegando a su valor máximo en el año 2008, con una media de 1,5 hijos (frente a 1,1 hijos en 2000). Actualmente, en 2017 la media de descendientes por mujer se sitúa en 1,4 hijos/as, ligeramente superior a la media nacional de 1,31 hijos/as por mujer.

#### Gráfico 4.1.3.1

Evolución de fecundidad en La Rioja y España. Periodo 2000-2015

Unidad: Hijos por mujer



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Indicadores Demográficos Básicos.



#### 4.1.4 La población extranjera en La Rioja

La población extranjera residente en España se sitúa en 4.419.621 personas representando el 9,5% de la población total en España.

En la Comunidad Autónoma de La Rioja residen un total de 33.027 extranjeros, que representan un 0,7% del total de extranjeros que residen en España.

El grupo de extranjeros más numeroso procede de países de la Unión Europea (42,9%), de países de África (25,8%) y de países de Sudamérica (14,4%). Y por el contrario, los menos presentes son los extranjeros procedentes de América del Norte (0,6%) y de la zona de Centro América y Caribe (2,2%).

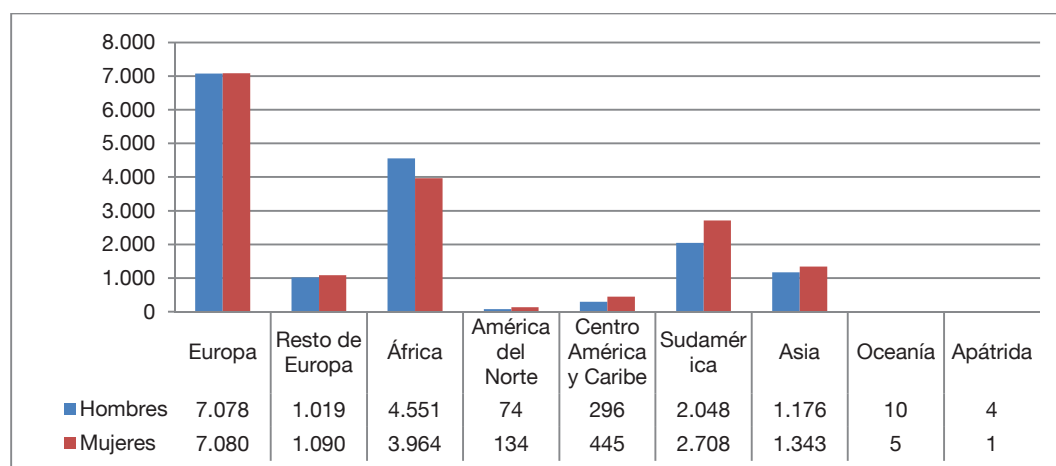
Por sexo, el 50,7% de la población extranjera residente en La Rioja es femenina frente a un 49,3% de población masculina.

A nivel nacional, la situación se invierte y predomina la población masculina (50,1%) sobre la femenina (49,9%). Cabe destacar el predominio femenino en la colonia americana (57,6%) y entre los extranjeros procedentes de países europeos no pertenecientes a la Unión Europea (51,7%).

##### Gráfico 4.1.4.1

#### Población extranjera en La Rioja según nacionalidad (grupos de países)

Unidad: número de personas según sexo



Nota: Datos definitivos a 1 de enero de 2017.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Cifras de Población.

#### 4.1.5 Población migrante

##### Migración exterior

El saldo migratorio con el exterior en el primer semestre de 2017<sup>4</sup> en La Rioja es positivo de 218 personas, con más movimientos de entrada que de salida totales. Se ha experimentado un crecimiento importante respecto al mismo periodo del año anterior, pasando de un saldo migratorio de 32 personas en el primer semestre de 2016 a las 218 personas en el primer semestre de 2017.

Por sexo, el 51,5% de las entradas en La Rioja procedentes del extranjero son de mujeres y un 48,5% corresponden a hombres.

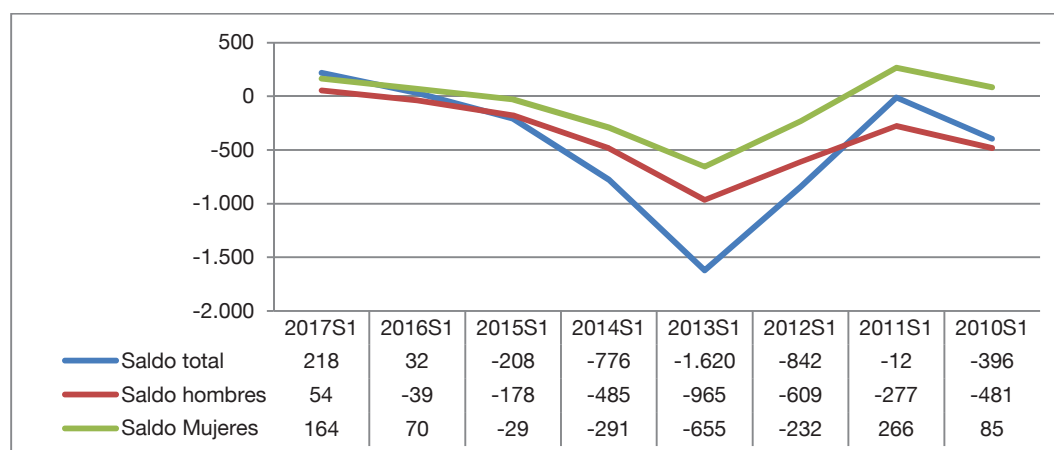
Según la nacionalidad, del total de entradas procedentes del extranjero, solo el 12,8% corresponden a españoles. No obstante, cabe destacar un incremento de llegadas de españoles respecto al año anterior, ya que en el primer semestre de 2017 han entrado del exterior 148 españoles frente a los 131 que llegaron en el mismo periodo del año anterior.

En el caso de los extranjeros, en el primer semestre de 2017 se han registrado 1.004 movimientos de entrada frente a los 792 registrados en el primer semestre de 2016.

##### Gráfico 4.1.5.1

##### Saldo migratorio exterior

Unidad: número de movimientos migratorios en el primer semestre del año



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística de Migraciones.

##### Migración interior

En cuanto a movimientos migratorios entre La Rioja y el resto de las comunidades españolas, durante el primer semestre del año 2017, las inmigraciones interiores (entradas de población procedentes de otras comunidades a La Rioja) descendieron un 5,03%

<sup>4</sup> Datos provisionales

respecto al mismo periodo del año anterior, mientras las emigraciones (salidas de población de La Rioja con destino a otras comunidades) lo hicieron un 1,1 %, pasando de un saldo negativo de (-64) en 2016 a (-129) en 2017.

Atendiendo al sexo, a pesar de que existe una representación equilibrada de ambos sexos en los movimientos migratorios realizados en 2017, es predominante la presencia masculina, un 53,1% del total de movimientos de entrada y de salida son protagonizados por varones frente a los 46,9% protagonizados por mujeres.

Durante el primer semestre del año 2017 y siguiendo la misma tendencia que los anteriores, el saldo migratorio de los hombres y mujeres vuelve a ser negativo. Ya que salieron de La Rioja 51 hombres más de los que entraron y salieron 78 mujeres más de las que entraron.

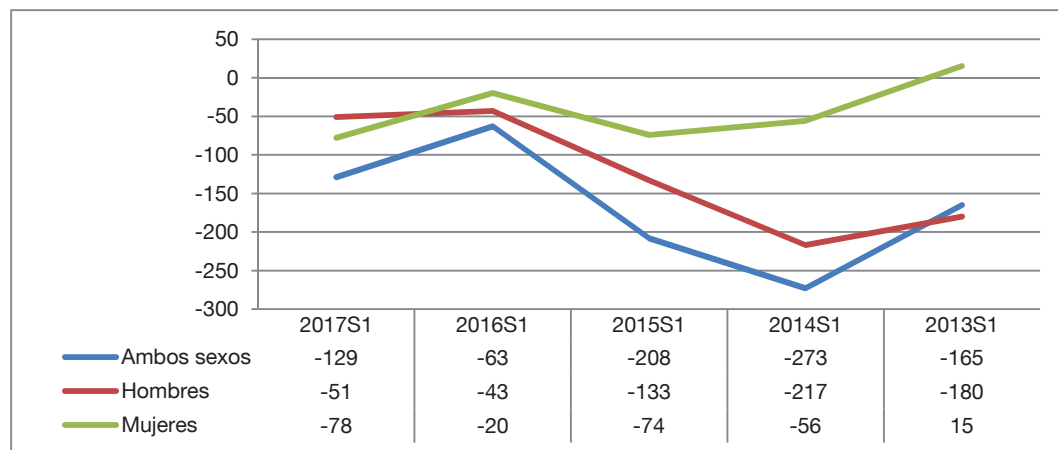
Respecto al primer semestre del año 2016, el saldo migratorio negativo de los varones ha aumentado, pasando de -43 a -51 en el primer semestre de 2017.

Igualmente el saldo negativo de las mujeres ha aumentado, pasando de -20 a -78 en el mismo periodo visto.

#### Gráfico 4.1.5.2

##### Saldo migratorio interior

Unidad: número de movimientos migratorios en el primer semestre del año



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística de Migraciones.

#### 4.1.6 Las formas de convivencia en España y La Rioja

El fenómeno de la convivencia se describe con los datos que proporciona la Encuesta Continua de Hogares (ECH) que publica de forma anual el Instituto Nacional de Estadística.

Esta encuesta ofrece información anualmente sobre las características demográficas básicas de la población y de los hogares que componen (tipología y tamaño) así como de las viviendas que habitan.

En La Rioja hay en 2016 una media de 129.300 hogares, un 0,2% más que en el año 2015. A nivel nacional, se produce un incremento de un 0,3%, con un valor medio de 18,40 millones de hogares. Respecto al tamaño del hogar, en España en 2016 ha bajado una décima hasta situarse en 2,50 personas, mientras que en nuestra región se mantiene estable con 2,39 personas.

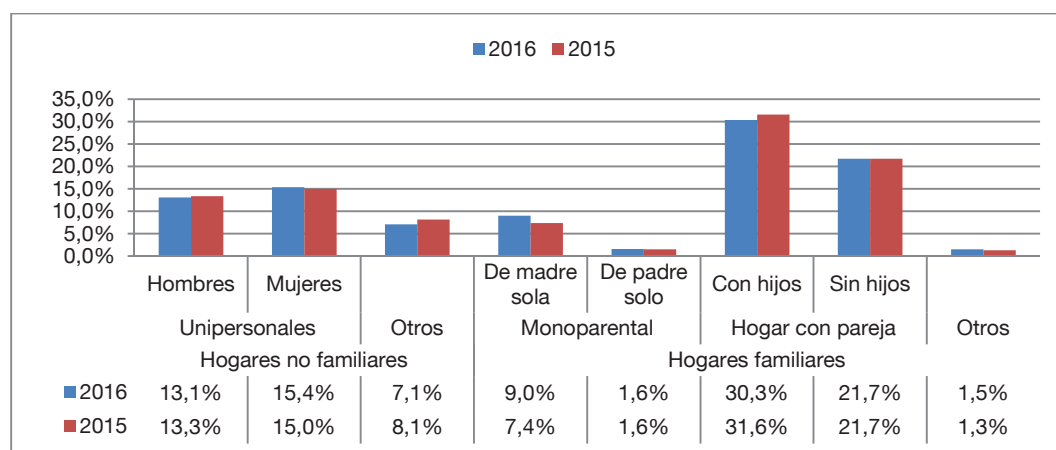
Un total de 308.800 personas residen en La Rioja en viviendas principales (viviendas que no son de 2ª residencia), de las cuales 32.700 son extranjeros. La población prácticamente no ha variado en el último año pero la población extranjera ha descendido un 1,2%. A nivel nacional, la población total en viviendas principales ha aumentado ligeramente en un 0,1%, pero la población extranjera ha descendido en un 0,7%.

El análisis de tipos de estructura familiar y núcleos de convivencia distingue entre dos tipos de hogar, el familiar y el no familiar. Los primeros tienen lazos de parentesco, de sangre o políticos, y los segundos reúnen un grupo de personas residiendo en la misma vivienda.

##### Gráfico 4.1.6.1

#### Tipología de los hogares en La Rioja. Año 2016 y 2015

Unidad: porcentaje sobre el total de hogares



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística Continua de Hogares (ECH).

En La Rioja, la mayoría de los núcleos de convivencia son hogares familiares, en 2016 experimentan un ligero aumento respecto a 2015.

Respecto a los hogares familiares, los hogares de pareja representan el 52% del total de hogares en La Rioja, siendo más frecuente el hogar de parejas con descendientes (un 30,3% sobre el total de hogares).

Aumentan los hogares monoparentales con hijos/as dependientes, un 20,0% respecto al año anterior, especialmente los hogares de madres solas con hijos que representan el 84,7% de los hogares monoparentales y el 9,04% del total de hogares.

Mientras los hogares familiares aumentan los hogares no familiares decrecen ligeramente en el último año.

Respecto a los hogares unipersonales, de los 36.800 hogares de una persona en La Rioja en 2016, el 54,1% están constituidos por una mujer sola frente a un 46,9% de hogares formados por un hombre. Mientras que los hogares unipersonales femeninos han crecido en el último año un 2,5 más, el unipersonal masculino ha descendido un 1,2%.

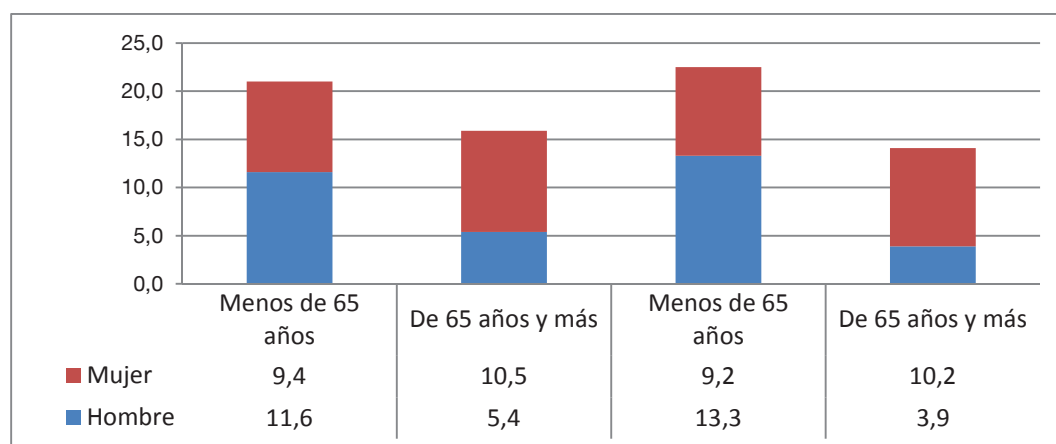
Atendiendo la edad, el 56,9% de los hogares unipersonales corresponden a personas menores de 65 años y el 43,1% a personas mayores de 65 años. Es destacable que en estos últimos, el peso relativo de la mujer (28,5%) es muy superior al del hombre (14,6%).

En cuanto a su evolución respecto a 2014, el número de hogares unipersonales de menores de 65 años se reduce un 4,3%, mientras que los hogares de 65 años y más han crecido un 10,2%.

#### Gráfico 4.1.6.2

##### Tipología de los hogares unipersonales en La Rioja según edad y sexo. Año 2016 y 2015

Unidad: miles de hogares



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística Continua de Hogares (ECH), 2015.

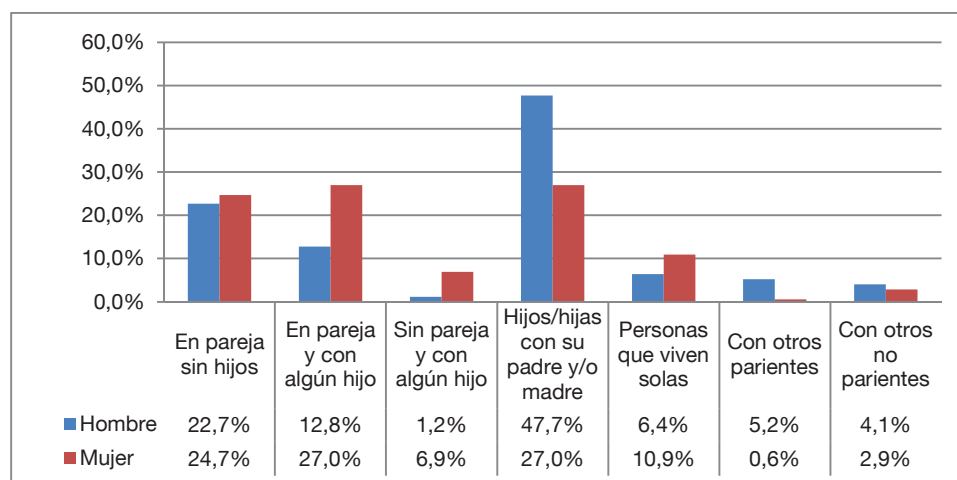
En relación a los jóvenes y sus formas de convivencia en La Rioja, cabe reseñar que en 2016 viven 34.600 personas entre 25 y 34 años en viviendas principales, de ellas un 37,3% viven con sus padres, si bien hay diferencias por sexo; un 47,7% de los varones viven con sus padres mientras que para las féminas este porcentaje es el 27,0%.

La segunda forma de convivencia más frecuente es vivir en pareja; un 27,0% de las mujeres entre 25 y 34 años vive en pareja con algún hijo y otro 24,7% lo hace en pareja pero sin hijos. En el caso de los hombres, un 12,8% lo hace en pareja con algún hijo y el 22,7% en pareja sin hijos.

### Gráfico 4.1.6.3

#### Formas de convivencia de los jóvenes entre 25 y 34 años en La Rioja

Unidad: porcentaje



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística Continua de Hogares (ECH), 2015.

Por último, breve referencia a las viviendas principales y su régimen de tenencia.

A 1 de enero de 2016, el 51,8% de las viviendas principales en La Rioja son propias y están totalmente pagadas, mientras que un 31,2% tienen pagos pendientes. El alquiler representa un 13,9% de las viviendas principales y las viviendas cedidas gratis o a bajo precio son el 3,9%.

Respecto al año anterior, es destacable que el número de viviendas en propiedad totalmente pagada baja un 1,3% mientras que las que tienen pagos pendientes suben el 11,6%.

Las viviendas alquiladas bajan el 5,6% en 2016 y las cedidas gratis o bajo precio lo hacen un 28,6%.

## 4.2. Poder y Toma de Decisiones

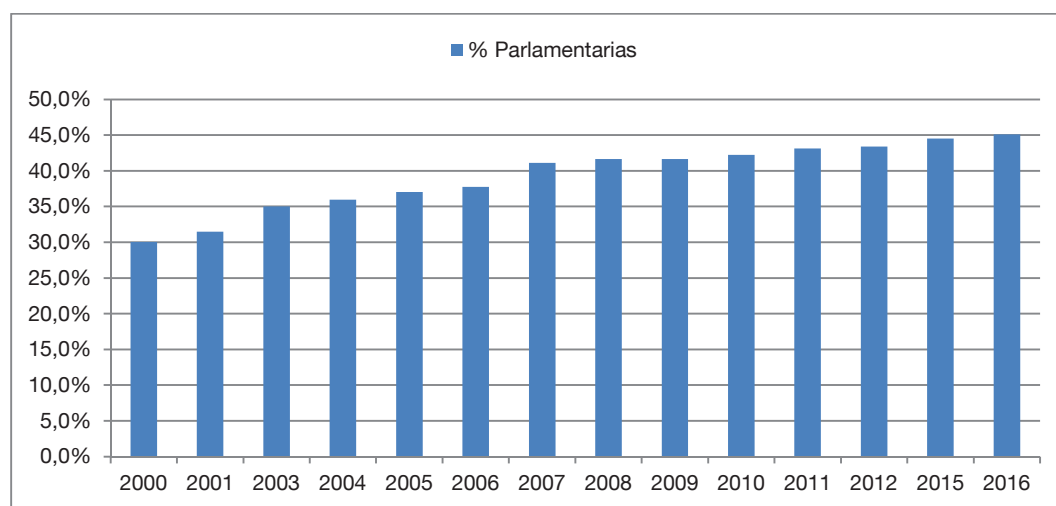
### 4.2.1. Mujeres en los parlamentos autonómicos.

El número de parlamentarias de las comunidades y ciudades autónomas ha crecido año a año en los últimos quince años. Así en este año 2016 se ha registrado un total de 563 parlamentarias, que representan el 45,1% del total de los miembros parlamentarios frente al 44,7% de 2015, el 43,1% de 2014 y el 42,2% del año 2013.

#### Gráfico 4.2.1.1

##### Mujeres en los parlamentos autonómicos. Periodo 2000-2016

Unidad: Porcentaje de parlamentarias



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Datos actualizados a 24 de octubre de 2016

Con carácter general, estos datos vienen consolidando la representación equilibrada de sexos<sup>5</sup> en la composición de los parlamentos autonómicos.

Actualmente, todos los parlamentos autonómicos y ciudades autónomas registran una representación equilibrada de sexos, salvo en los casos de Cataluña (39,3%), Cantabria (38,9%) y Murcia (35,6%) con una representación de parlamentarias por debajo del 40%.

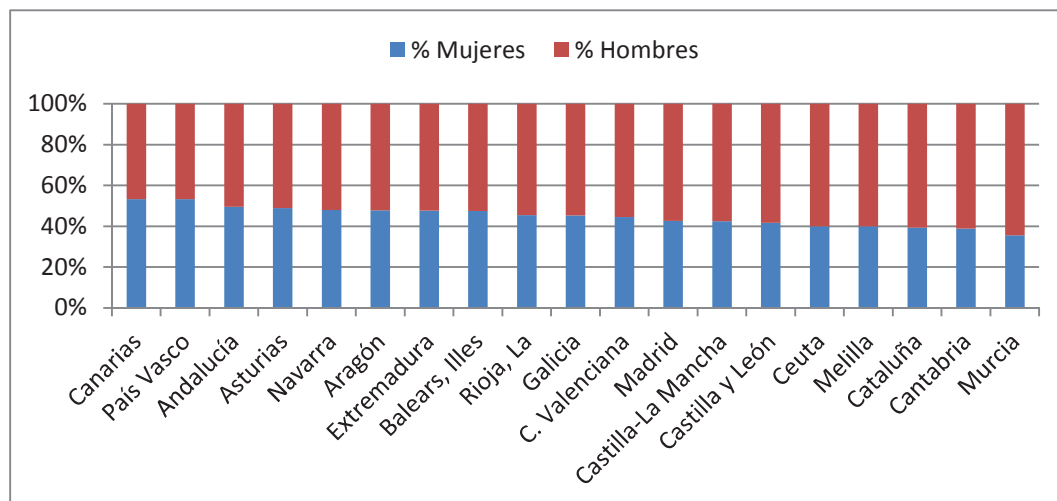
Respecto a 2015 ha aumentado el número de parlamentarias en dos parlamentos, Galicia (4) y país Vasco (7), el resto mantiene los mismos registros de hombres y mujeres. Destaca la alta presencia femenina en parlamentos como el de Canarias y País Vasco con una representación superior al 50%, en concreto del 53.33% en ambos.

<sup>5</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disposición adicional primera, dispone que la presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres se entenderá cuando las personas de cada sexo, dentro del conjunto al que se refiera, no superen el sesenta por ciento y no sean menos del cuarenta por ciento.

### Gráfico 4.2.1.2

#### Composición de los parlamentos autonómicos. Año 2016

Unidad: Porcentaje de parlamentarias

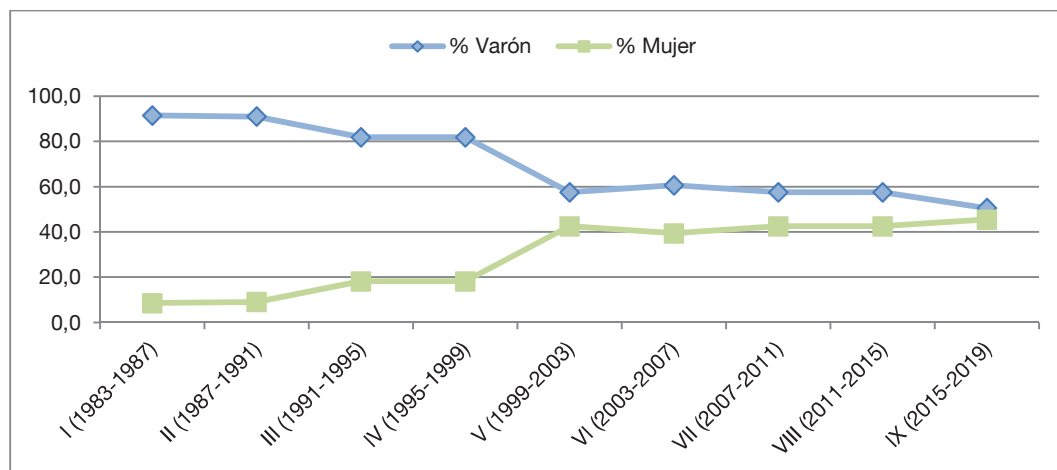


Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Datos tomados de las páginas web de los parlamentos autonómicos el 24 de octubre de 2016

### Gráfico 4.2.1.3

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

Unidad: Porcentaje



Fuente: Parlamento La Rioja. Diciembre 2015

En el Parlamento de La Rioja, hay 33 diputados que representan a cuatro grupos políticos: Partido Popular (15 escaños), PSOE (10 escaños), Podemos (4 escaños) y Ciudadanos (4 escaños).



Desglosados por sexo, el Parlamento riojano tiene 15 diputadas (45,5%) y 18 diputados (50,5%), cumpliendo con el principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres establecido por la Ley 3/2007 en su disposición adicional primera.

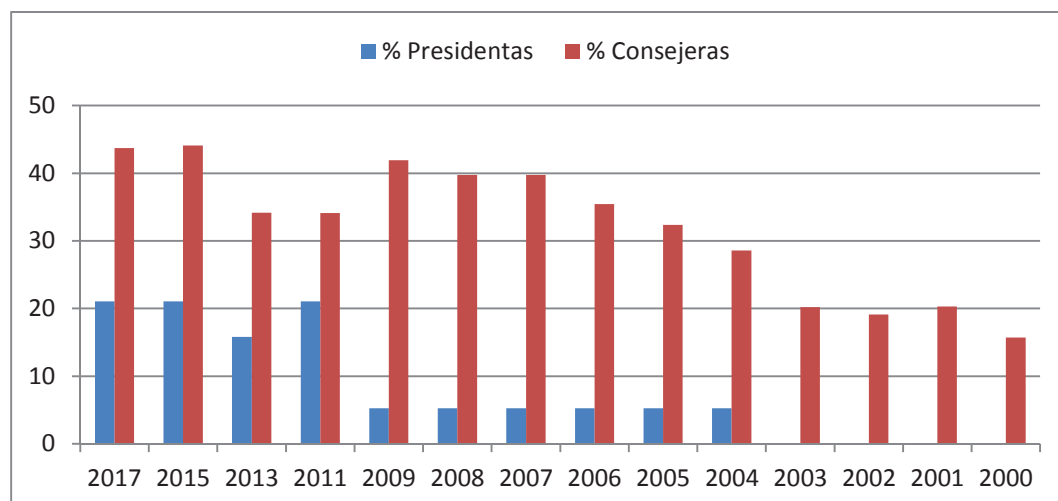
Si atendemos a su evolución a lo largo de las legislaturas, vemos que en el año 1999, en la quinta legislatura, el número de diputadas experimentó un gran salto cuantitativo, concretamente se pasó de 6 a 14 diputadas; a partir de ese año el número de diputadas se mantiene entre 13 y 14 dependiendo de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

## 4.2.2. Mujeres en los gobiernos autonómicos.

### Gráfico 4.2.2.1

Mujeres en los gobiernos autonómicos y ciudades autónomas. Periodo 2000-2017

Unidad: Porcentaje mujeres



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Datos de año 2017 obtenidos a partir de páginas web de gobiernos autonómicos (2 de marzo de 2017).

A la vista de los datos de la serie histórica, se constata que en los últimos años hay un fortalecimiento de la presencia femenina en el conjunto de los gobiernos autonómicos consolidando una representación equilibrada de sexos.

La presencia de mujeres en el conjunto de gobiernos autonómicos y ciudades autónomas, como consejeras, representaba el 15,71% en el año 2000, el 28,57% en 2004, el 39,7% en 2008, el 41,94% en 2009, el 34,13% en 2011 y el 44,12% en 2015; en 2017 se produce un ligero descenso al 43,7%.

Respecto a las presidencias de gobierno, de un total de 19, han crecido respecto al año 2003 que eran cero a cuatro en 2017, en concreto de Madrid, Islas Baleares, Navarra y Andalucía.

Actualmente destacan entre los Gobiernos con mayor representación femenina, por encima del 50%, el de Murcia (66,7%), Extremadura (60%), Comunidad Valenciana (55,6%) y Castilla León (55,6%) que compensan aquellos gobiernos con una representación inferior al 40% (Andalucía, Cataluña, Castilla La Mancha, Ceuta, La Rioja, Melilla, Cantabria y Madrid). El resto de gobiernos regionales tienen una representación equilibrada de sexos.

Respecto a los datos de gobiernos autonómicos o ciudades autónomas en 2011, ha mejorado la representación femenina en doce regiones y empeorado en 5 que son Andalucía, Cantabria, Madrid, País Vasco y Ceuta.

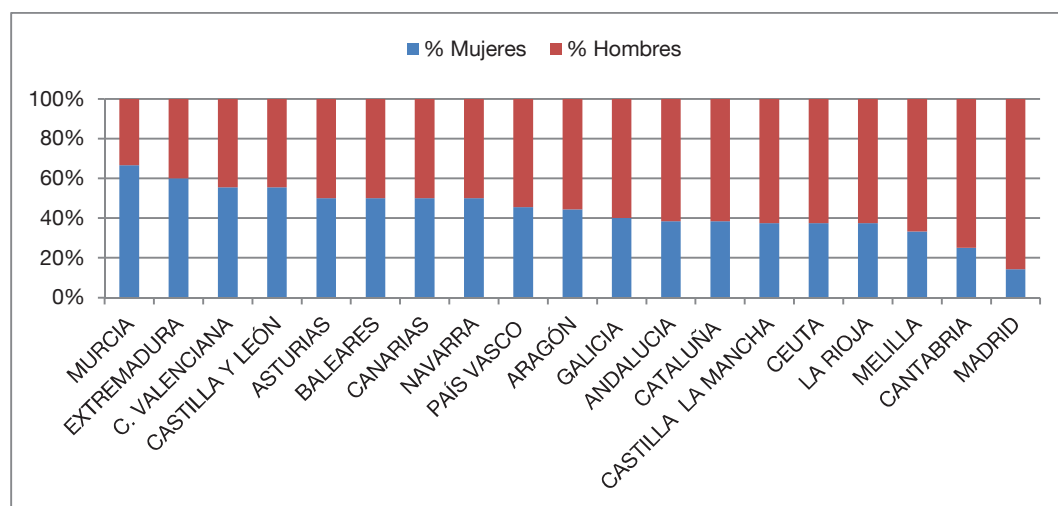
No obstante, hay comunidades como Cataluña y La Rioja, que a pesar de mejorar sus datos, nunca ha alcanzado la representación femenina mínima del 40% en su ejecutivo. También destacan los casos de Madrid y Cantabria que desde el año 2011 han reducido la representación femenina en su ejecutivo de forma significativa. En Madrid en 2011 el ejecutivo tenía una representación femenina del 37,5% y actualmente en 2017 de 14,5%, mientras Cantabria pasa de una representación del 50% en 2011 al 25% en 2017.

La Rioja por su parte, en 2017 tiene una representación femenina en el ejecutivo del 37,5% mejorando las cifras de 2011, con una representación del 14,3%. No obstante, aunque ha mejorado los datos estos siguen estando por debajo del límite mínimo de representación equilibrada de sexos establecido en el 40%.

### Gráfico 4.2.1.2

#### Composición de los gobiernos autonómicos. Año 2017

Unidad: Porcentaje de consejeros/as



Fuente: Elaboración propia a partir de páginas web de gobiernos autonómicos (2 de marzo de 2017).

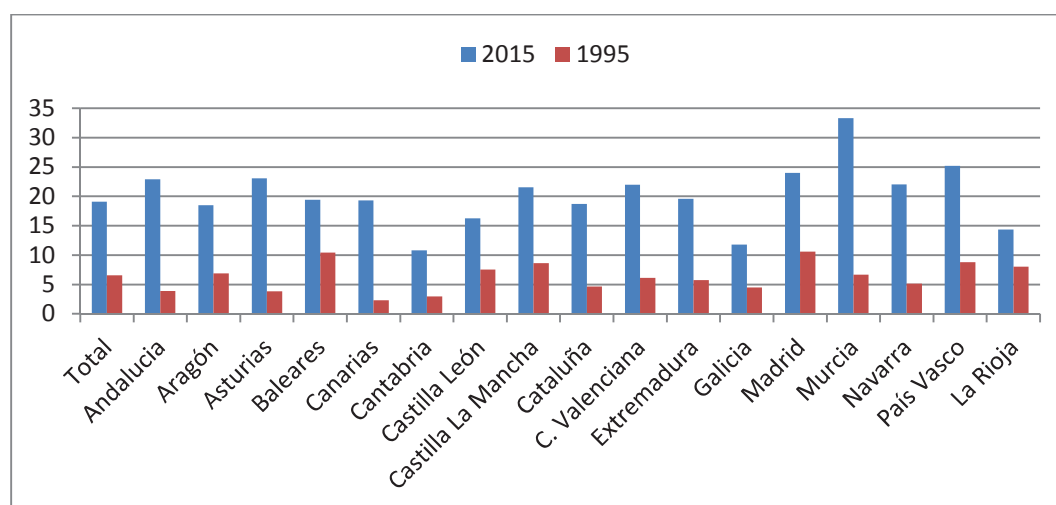
### 4.2.3. Mujeres en las alcaldías y concejalías<sup>6</sup>

A la vista de los datos de la serie histórica, se constata que en los últimos diez años ha aumentado de forma importante la presencia de la mujer en las alcaldías, pasando de una representación del 6,5% del total de alcaldías en el año 1995 a un 19,1% en el año 2015.

#### Gráfico 4.2.3.1

##### Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995-2015

Unidad: Porcentaje de alcaldesas



Fuente: Datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tomados del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

Nota: Los datos de 2015 son a fecha de 30 de noviembre de 2015.

Por comunidades autónomas, todas han incrementado el número de mujeres en las Alcaldías, pero destacan por su mayor representación Murcia (33,3%), País Vasco (25,2%) y Madrid (24,0%). Por el contrario, las que menos representación tienen son Cantabria (10,8%), Galicia (11,8%) y La Rioja (14,4%).

La Comunidad Autónoma de La Rioja está dividida en 174 municipios regidos, según datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a noviembre de 2015, por 25 alcaldesas (14,4%) y 149 alcaldes (85,6%).

Estos datos son muestra del esfuerzo de la región en mejorar la representación de ambos sexos en la ocupación de las alcaldías, en 1995 el 8,5% de las alcaldías eran ocupadas por mujeres y en 2015 son el 14,4%.

No obstante, La Rioja registra la posición 15ª en este registro entre las comunidades autónomas solo por delante de Galicia y Cantabria, y más de cinco puntos porcentuales por debajo de la media nacional (19,1%).

<sup>6</sup> Datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Estadísticas Poder y Representación.

En función de los partidos políticos de permanencia, se realizan las siguientes observaciones a partir de datos de noviembre de 2015:

- El Partido Socialista Obrero Español ocupa 44 alcaldías de las cuales 34 son dirigidas por varones y seis por mujeres (13,6%).

- El Partido Popular gobiernan en 113 municipios de los cuales 95 están ocupados por varones y el resto, 18 por mujeres (15,9%).

\_ El resto de alcaldías pertenecen a otros partidos políticos o coaliciones y todas salvo una son dirigidas por varones.

Respecto a las concejalías, en el conjunto de las comunidades autónomas, en 2015 la mujer ocupaba el 35,57% de las concejalías. En la Comunidad de La Rioja el porcentaje de representación de las mujeres como concejales es aun menor que la media nacional y se sitúa en el 29,5%.

#### 4.2.4. Mujeres en los órganos ejecutivos de partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en la Comunidad Autónoma de La Rioja

La ejecutiva del Partido Popular y PSOE cuentan con una representación equilibrada, con más mujeres que hombres, un 51,3% y 52,6% respectivamente. Menor representación femenina tienen los órganos de Podemos y Ciudadanos, un 46,1% y 40% respectivamente, pero dentro de los límites de representación equilibrada (40%-60%) establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Respecto a las organizaciones sindicales, CCOO es la que mayor porcentaje de mujeres tiene en su comisión ejecutiva (50%), mientras que USO tiene un 42,8% y UGT un 40%.

En relación a las organizaciones empresariales, la Federación de Empresarios de La Rioja (FER) destaca por su alta representación masculina (82,4%) frente a una representación femenina del 17,6%.

Por último, añadir que todos los cargos unipersonales de Secretaría General y Presidencia en estas organizaciones son ocupados exclusivamente por hombres.

##### Cuadro 4.2.4.1

Representación de mujeres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en La Rioja

Organización	Órgano Directivo	Total	Mujeres	% Mujer
Partido Popular	Comité Ejecutivo Regional	37	19	51,35%
PSOE La Rioja	Comisión Ejecutiva Regional	19	10	52,63%
Podemos	Consejo Ciudadano	13	6	46,15%
Ciudadanos	Comité Territorial La Rioja	5	2	40,00%
UGT	Comisión Ejecutiva Regional	5	2	40,00%
CCOO	Comisión Ejecutiva Regional	8	4	50,00%
USO	Comisión Ejecutiva Regional	7	3	42,86%
FER	Consejo General	17	3	17,65%

Fuente: Datos procedentes de las páginas web de cada organización a fecha marzo de 2017, salvo los datos del Partido Popular y UGT que corresponden a mayo de 2016

#### 4.2.5. Mujeres en los altos cargos del Gobierno de La Rioja

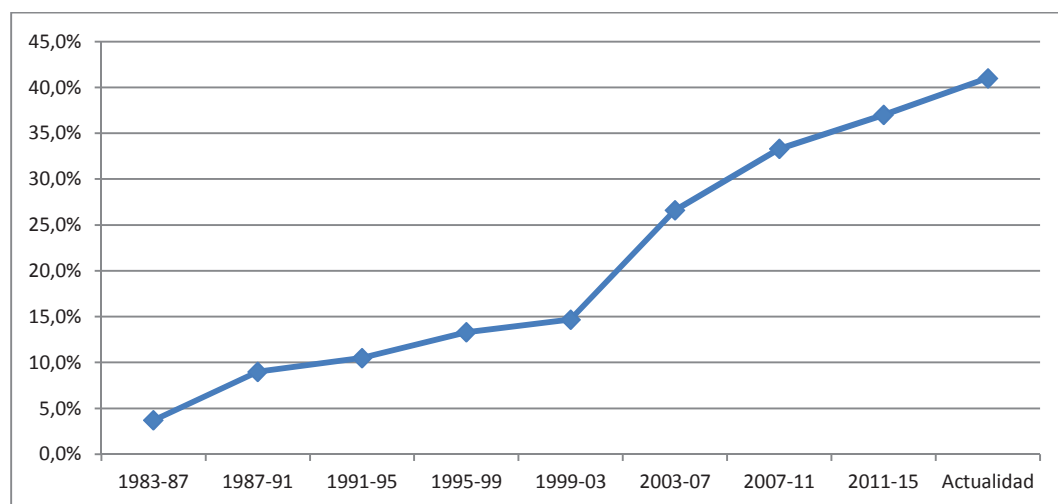
Los datos sobre altos cargos registrados en la página del Gobierno de La Rioja reflejan que poco a poco se va mejorando la representación femenina en los cargos de responsabilidad del Gobierno.

A la vista de la serie histórica, en la legislatura 2003-2007 se aprecia un cambio significativo en el número de mujeres altos cargos, ya que se duplica respecto a la legislación anterior, y se inicia un crecimiento de su representatividad alcanzando en 2017 el límite mínimo de representación equilibrada de sexos con un 41,0%.

##### Gráfico 4.2.5.1

Evolución de la representación de mujeres en los altos cargos del Gobierno de La Rioja

Unidad: porcentaje de mujeres altos cargos



Fuente: Pagina web del Gobierno de La Rioja. Datos a marzo de 2017

En 2017 el Gobierno de La Rioja cuenta con 39 altos cargos, de los cuales 16 son mujeres. Estos se organizan en ocho consejerías

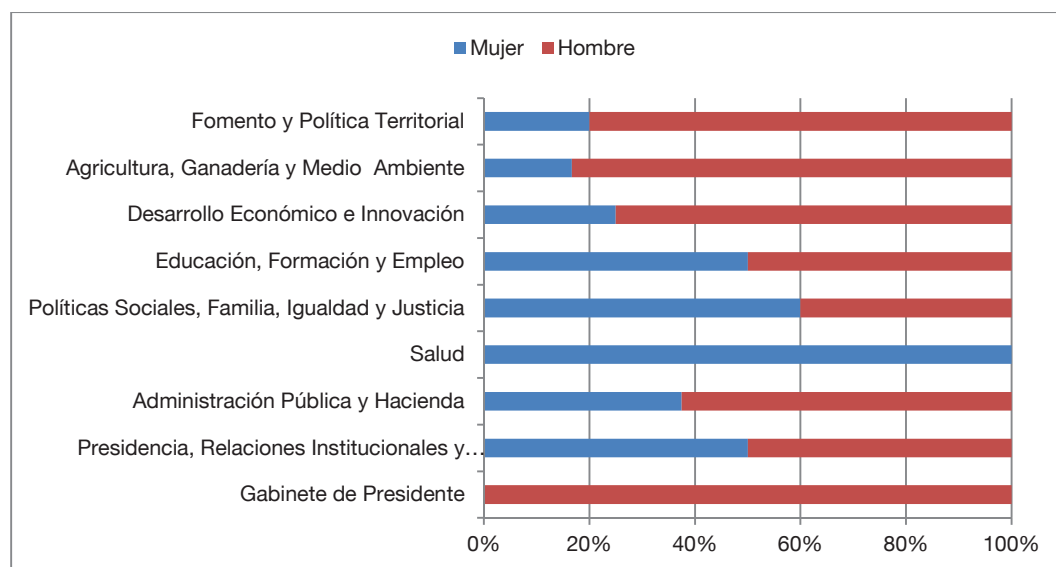
Las consejerías que presentan una distribución equilibrada por sexo son Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia (60% mujeres y 40% hombres), Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior y Educación, Formación y Empleo, estas últimas alcanzan la paridad de sexos. Destaca que la Consejería Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia la presencia femenina es superior a la masculina.

Respecto a las consejerías que no alcanzan una distribución equilibrada por sexo son Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, Fomento (16,7% mujeres y 83,3% hombres), Fomento y Política Territorial (20,0% mujeres y 80,0% hombres), Desarrollo Económico e Innovación (25,0% y 75,0%) y Salud (100% mujeres).

### Gráfico 4.2.5.2

#### Evolución de la representación de mujeres en los altos cargos del Gobierno de La Rioja

Unidad: porcentaje de mujeres altos cargos



Fuente: Pagina web del Gobierno de La Rioja. Datos a marzo de 2017

En cuanto a la distribución por puestos, de un total de siete secretarías técnicas cinco son ocupadas por mujeres, un 71,4% de mujeres frente a un 28,6% de hombres. Sin embargo, las direcciones generales presentan datos de sub-representación femenina, un 34,8% de los puestos de Director General son ocupados por mujeres.



#### 4.2.6. Mujeres en el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja<sup>7</sup>

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) es el órgano jurisdiccional en que culmina la organización judicial en La Rioja sin perjuicio de las competencias que tenga el Tribunal Supremo.

Este tribunal está integrado por una Sala de Gobierno, una Sala de lo Civil y Penal, una Sala de lo Contencioso- Administrativo y una Sala de lo Social y se compone de quienes presiden las salas y los magistrados y magistradas que determina la Ley para cada una de las salas.

En 2016, la participación femenina en los Tribunales Superiores de Justicia en el conjunto de las comunidades autónoma es del 33,3%. En el caso de La Rioja, el TSJ se compone por 3 magistradas y 4 magistrados que ocupan el 42,8% y 57,2 % de los puestos respectivamente. Este año se ha producido un avance respecto a 2015, cuando la representación femenina se situaba en el 37,5%.

La media de edad entre los miembros del TSJ es de 56 años para las féminas y 59,7 años para los varones

Respecto a la composición por sexo de los jueces y magistrados en activo en la comunidad riojana, las mujeres representan el 57,5% del total de este colectivo. Esta cifra está por encima de la media nacional situada en el 52,4%.

Estos datos muestran que la promoción profesional de las mujeres en la carrera judicial está aún lejos de ser igualitaria.

---

<sup>7</sup> Datos extraídos del Informe sobre estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2016 que publica el Consejo General del Poder Judicial.

### 4.3. Empleo y Salario

Los datos expuestos a continuación proceden de la Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional Estadística.

Esta estadística 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).

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.

## 4.3.1 Empleo

### 4.3.1 Población activa e inactiva. Datos generales

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa de 2017 (media anual), las mujeres representan el 51,0% de la población mayor de 16 años en La Rioja. Asimismo representan el 46,2% de la población activa total y el 57,9% en el caso de la población inactiva.

Si comparamos estos datos con los datos del 2016, la población riojana mayor de 16 años se mantiene igual deteniendo el decrecimiento ininterrumpido que se producía desde 2001.

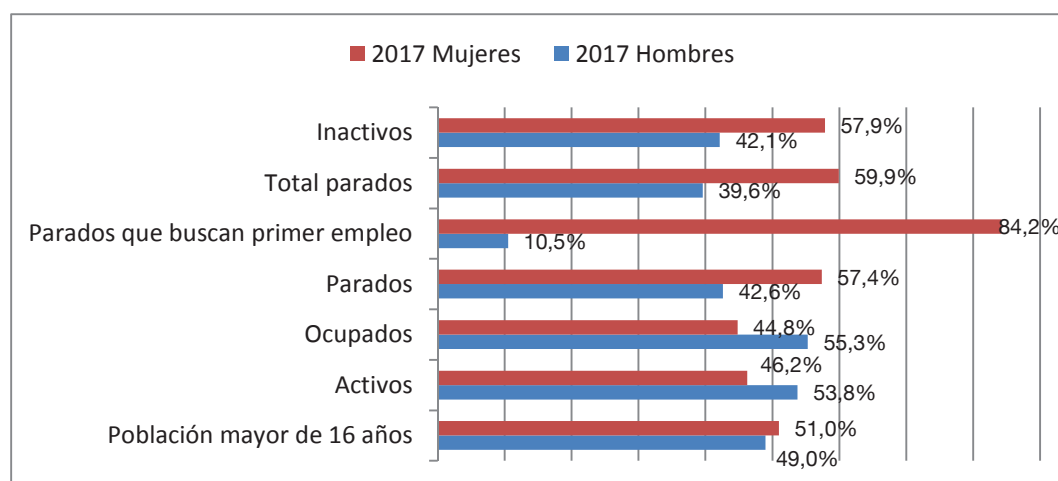
La población activa en La Rioja se ha vuelto a reducir en un 0,51% de media en el último año. Por sexo, la población activa masculina se ha visto reducida en 1,3% mientras que la población activa femenina se ha incrementado en un 0,4%.

Cabe destacar el aumento de la población ocupada en 1.800 personas y el descenso de la población parada en un total de 2.400 personas en el último año. Por sexo, se ha reducido el paro en la población masculina en unos 2.700 personas pero ha aumentado en la femenina en unas 300 personas.

#### Cuadro 4.3.1.1

#### Población mayor de 16 años por relación con la actividad económica en La Rioja. Media anual 2017

Unidad: Porcentaje personas



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2017. INE

### Cuadro 4.3.1.2

#### Población según relación con la actividad económica. Media anual 2017 y 2016

Unidad: Valores absolutos y porcentaje.

	2017			2016			Variación 2017/16		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Población mayor de 16 años	259,1	126,9	132,1	259,0	127,0	132,0	0,0%	-0,1%	0,1%
Activos	152,7	82,1	70,6	153,4	83,2	70,3	-0,5%	-1,3%	0,4%
Ocupados	134,4	74,3	60,2	132,6	73,0	59,6	1,4%	1,8%	1,0%
Parados	18,3	7,8	10,5	20,8	10,1	10,6	-12,0%	-22,8%	-0,9%
Parados que buscan primer empleo	1,9	0,2	1,6	1,8	0,6	1,2	5,6%	-66,7%	33,3%
Parados	20,2	8,0	12,1	22,6	10,7	11,8	-10,6%	-25,2%	2,5%
Inactivos	106,3	44,8	61,5	105,6	43,8	61,8	0,7%	2,3%	-0,5%

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2017. INE

### Cuadro 4.3.1.3

#### Inactivos por clase principal de inactividad. Datos anuales 2017

Unidad: porcentaje

	2017		2016	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Estudiante	19,0	14,0	20,1	13,7
Jubilado	65,4	25,5	66,6	23,4
Labores del hogar	3,6	36,9	3,5	39,2
Incapacitado permanente	7,3	5,3	5,8	5,6
Percibiendo una pensión distinta de la de jubilación	2,0	17,2	1,6	16,6
Otra	2,7	1,0	2,4	1,4

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2017. INE

La población inactiva ha crecido un 0,7% respecto a 2016. Por sexos, el número de inactivos varones ha crecido un 2,3% mientras que las mujeres inactivas se han reducido un 0,5%.

Según datos de la Encuesta de Población Activa que nos permiten conocer el porcentaje de personas inactivas y las razones de esta inactividad: la principal razón de los hombres para estar inactivos es la percepción de una pensión de jubilación, el 66,6% del total de hombres inactivos. En el caso de las mujeres, el principal motivo alegado es la dedicación a tareas del hogar, un 39,2% del total de mujeres inactivas.

### 4.3.2 Tasa de actividad, empleo y paro

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.

#### Tasa de actividad

La tasa de actividad es un índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país. En 2017 la tasa de actividad en España es de 58,8%. Por sexos la tasa de actividad nacional masculina se sitúa en el 64,73%, mientras que la femenina alcanza el 53,24%.

En el caso de la región de La Rioja, la tasa de actividad en 2017 se sitúa en el 59,0%, un 0,02% por encima de la media nacional. Según el sexo, la tasa de actividad masculina es del 64,7% y la femenina del 53,5%.

Si tenemos en cuenta la variable edad y sexo, existen diferencias significativas en las tasas de actividad. De forma que los menores de 25 años a nivel nacional tienen una tasa de actividad del 37,3%, los mayores de 25 años tienen una tasa de actividad de 61,3%.

En el caso de La Rioja estas cifras son similares, mientras la tasa de actividad de los menores de 25 años es de 34,3% la tasa de actividad de los mayores de 25 años es de 61,7%.

Respecto a 2016, en La Rioja los datos sobre la tasa de actividad han empeorado, ya que se ha reducido en 0,2 puntos porcentuales, pasando de 59,2% en 2016 a un 59,0% en 2017. Por sexos, tanto la tasa de actividad masculina y femenina se han reducido en el último año, un 0,8 y 0,3 puntos porcentuales para hombres y mujeres respectivamente.

Dentro del colectivo de menores de 25 años, la tasa de actividad ha mejorado en el último año, pasando de 31,9% en 2016 a 34,3% en 2017. Sin embargo, en el colectivo de mayores de 25 años, la tasa de actividad se ha reducido ligeramente en un 0,5%.

#### Cuadro 4.3.2.1

#### Tasa de actividad en La Rioja. Media 2016 y 2017

Unidad: porcentaje

	2017			2016		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	59,0	64,7	53,5	59,2	65,5	53,2
Menores de 25 años	34,3	36,5	32,1	31,9	33,8	30,0
De 25 y más años	61,7	67,9	55,7	62,2	69,1	55,7

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2017. INE

## Tasa de empleo

La tasa de empleo es la proporción de población mayor de 16 años que tiene empleo y las tasas específicas en función de la edad, sexo nacionalidad, educación...nos permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores y sus ventajas o desventajas ante el empleo, y por tanto esta información constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales claves.

La Estrategia Europa 2020 propone tres prioridades para los próximos años: crecimiento inteligente, crecimiento sostenible y crecimiento integrador. El crecimiento integrador implica una economía con alto nivel de empleo que tenga cohesión social y territorial. En línea con esta estrategia, la Estrategia Europea de Empleo busca la creación de más y mejor empleo, a través de los siguientes objetivos para 2020:

- el 75 de los hombres y mujeres de 20 a 64 años deberían estar empleados.
- el abandono educativo temprano no debe superar el 10% y al menos el 40% de los hombres y mujeres de 30 a 40 años debería tener estudios superiores completos.
- el riesgo de pobreza y exclusión social deberá amenazar a 20 millones de personas menos.

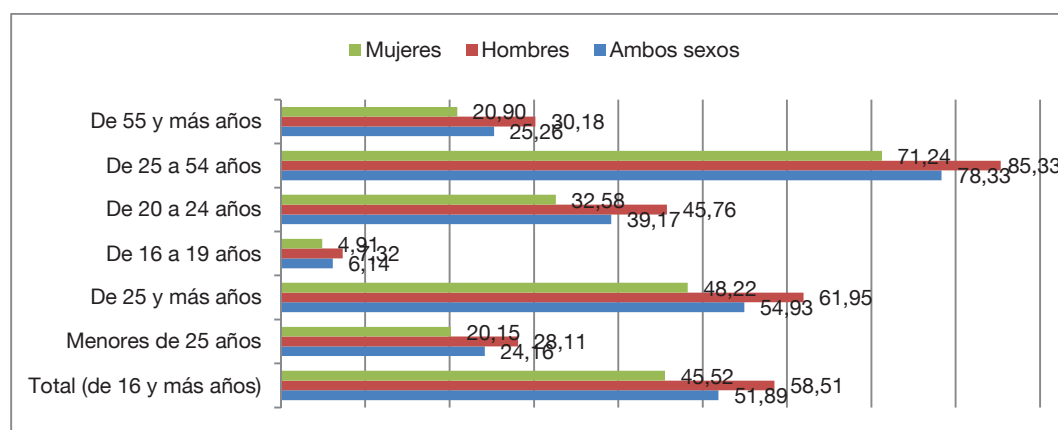
En La Rioja, la tasa media de empleo de los hombres se sitúa en el 58,51% y la de mujeres es de 45,52%. ambas han aumentado ligeramente respecto a 2016 siguiendo la tendencia de los últimos años. Respecto a 2011, la tasa de empleo de los hombres ha crecido un 3,9% y de las mujeres el 3,3%.

La brecha de género (hombres-mujeres) en la tasa de empleo alcanza en 2017 el 13,0%, un 0,6 puntos porcentuales más que en 2016. No obstante, la brecha de género en el periodo 2016-2011, apenas ha variado, pasando de un 12,3% en 2011 a un 13,0% en 2017. Por grupos de edad, las brechas de género más grandes se dan en el tramo de edad de 25 a 54 años con un 14,1%, y en el tramo de edad de 20 a 24 años con un 13,2%.

### Cuadro 4.3.2.2

#### Tasa de empleo según edad y sexo en La Rioja. Media 2017

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2017. INE

## Tasa de paro

De acuerdo a la metodología de la Organización Internacional de Trabajo y las definiciones de la oficina estadística de la Unión europea (Eurostat) se consideran parados a todas las personas mayores de 16 años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

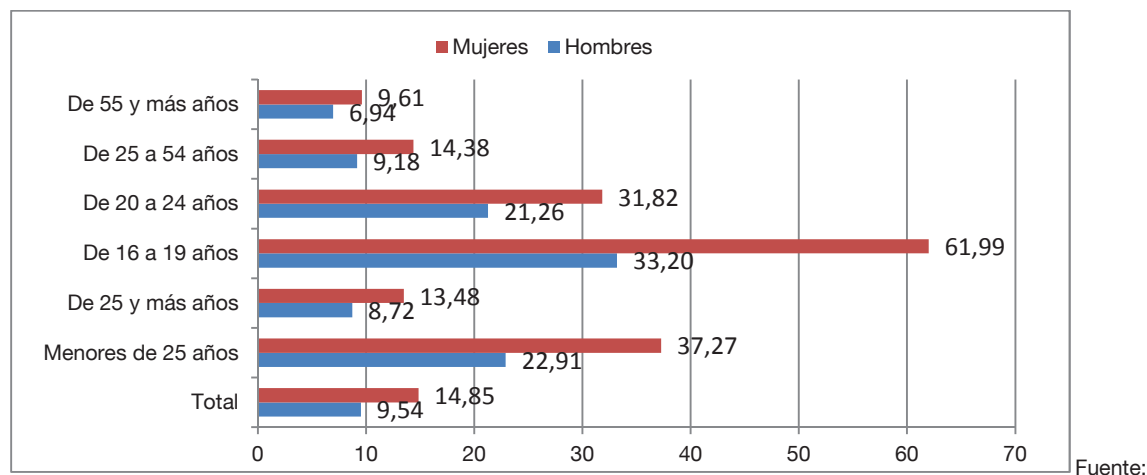
- Sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
- En busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- Disponibles para trabajar, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran parados las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia.

### Gráfico 4.3.2.3

#### Tasa de paro según edad y sexo en La Rioja. Media 2017

Unidad: porcentaje



En 2017 la tasa media de paro en La Rioja ha descendido en un año 1,6 puntos porcentuales hasta situarse en el 12,0%. Por sexos, la tasa de paro femenina es superior a la masculina, un 14,85% frente a un 9,54%. En el último año, la tasa de paro en ambos sexos ha disminuido, 2,7 puntos en el caso de los hombres y 0,3 puntos en el caso de las mujeres.

Por grupos de edad, las tasas de paro más altas las tienen los jóvenes menores de 25 años, cuya tasa media de paro en 2017 alcanza el 29,57%, no obstante se ha reducido en el último año 6,7 puntos porcentuales. Por sexos, es superior la tasa de paro masculina con un 39,2% frente a la femenina de un 32,9%.

Para el tramo de edad de mayores de 25 años, la tasa de paro se fija en un 10,2%, unos 2,1 puntos porcentuales, siendo en este caso también la tasa de paro masculina menor que la femenina, un 8,72% frente a un 13,48.

La brecha de género entre mujeres y hombres en la tasa de paro media ha vuelto a aumentar, pasando de 3,0 puntos en 2016 a 5,3 puntos en 2017.

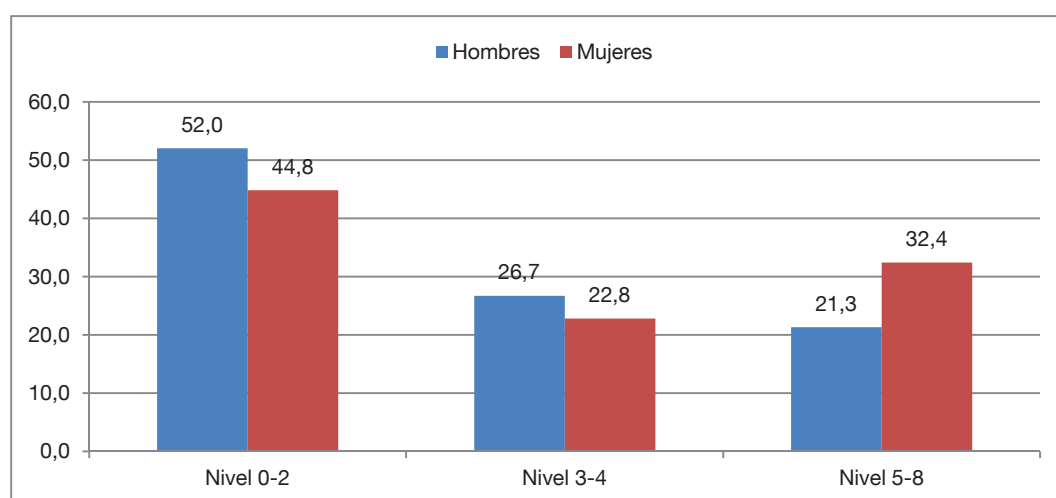
Si atendemos el paro y al nivel de educación según Clasificación Internacional Normalizada de Educación 1997 (CINE 97).

- Nivel 0-2: preescolar, primaria y secundaria de 1ª etapa.
- Nivel 3-4: secundaria 2ª etapa, postsecundaria no superior
- Nivel 5-8: primer y segundo ciclo de educación superior y doctorado

#### Gráfico 4.3.2.4

#### Tasa de paro según niveles de educación y sexo en La Rioja. Media 2016

Unidad: Porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2017. INE

En el año 2017 en La Rioja el porcentaje más alto de hombres y mujeres desempleados en relación a la población mayor de 16 años, corresponde al nivel educativo (0-2), es decir preescolar, primaria y secundaria 1ª etapa, con un 52% de los hombres parados y un 44,8% de las mujeres paradas.

En el nivel educativo (3-4) que corresponde a secundaria 2ª etapa, postsecundaria no superior, el porcentaje de parados en los hombres es de 26,7% y un 22,8% en las mujeres. Y en el nivel (5-8), educación superior y doctorado, el porcentaje de parados masculino es de 21,3% frente al 32,4% de las mujeres.



### 4.3.3 .Jornada laboral

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

En La Rioja, de media en 2017 el 25,5% de las mujeres ocupadas trabajan a jornada parcial, 1,3 puntos porcentuales más que de media nacional que se sitúa en el 24,2%.

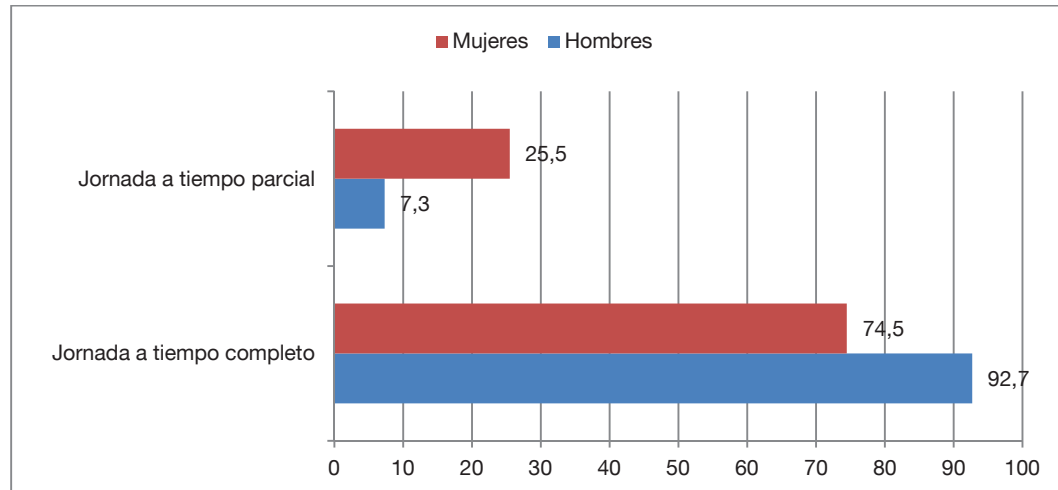
No obstante, el porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial se ha reducido en La Rioja pasando de un 28,4% en 2007 a un 25,5% de media en 2017. Sin embargo, a nivel nacional este porcentaje ha aumentado, pasando de un 22,2% en 2007 a un 24,2% en 2017.

Cabe destacar que la brecha de género (mujeres-hombres) en el porcentaje de los que trabajan a jornada parcial ha disminuido, mientras que en al año 2007 era de 25,8 puntos en el año 2017 es de 18,2 puntos, aun así es muy grande la diferencia. Actualmente la jornada a tiempo parcial está altamente feminizada.

#### Gráfico 4.3.3.1

#### Jornada laboral completa y parcial en La Rioja. Media 2016

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2016. 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 que alegan son: no poder encontrar un trabajo a jornada completa, otros motivos no especificados y por motivos de enseñanza o formación.

#### 4.3.4 Ocupados por rama de actividad, por ocupación y por situación profesional.

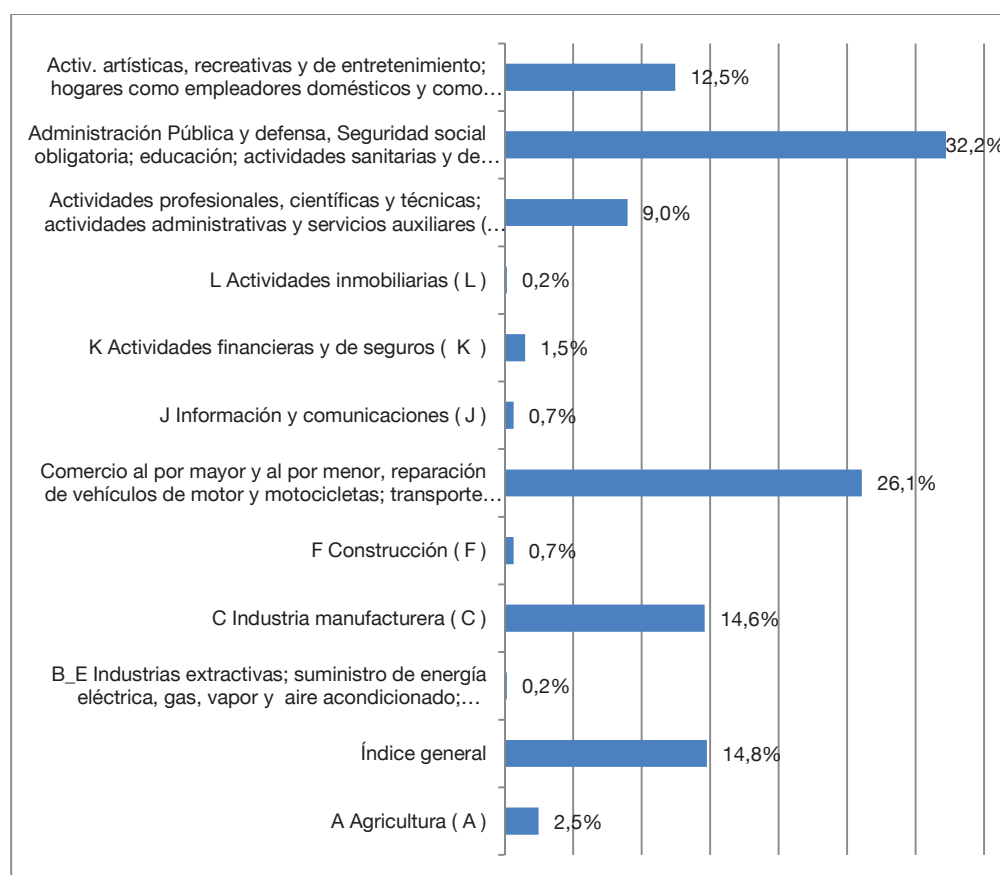
##### Ocupados según rama de actividad

En el año 2017 del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación femenina (32,2%) por rama de actividad corresponde a las actividades relacionadas con la Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, y el menor porcentaje de participación femenina (0,2%) en las actividades inmobiliarias. El 82,2% de las mujeres ocupadas lo están en el sector servicios, un 14,6% en Industria, un 2,5% en agricultura y un 0,7% en el sector de construcción

##### Gráfico 4.3.4.1

##### Ocupadas según rama de actividad en La Rioja. Año 2017

Unidad: porcentaje de mujeres



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2017. INE

##### Ocupados según tipo de ocupación

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.

Por esta razón se explica, que 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.

#### Gráfico 4.3.4.2

#### Jornada laboral completa y parcial en La Rioja. Media 2017

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2017. INE

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 un tercio de los puestos de dirección son ocupados por mujeres, una cifra que está ligeramente por encima de la media nacional donde el 30,6% 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.

Otras brechas de género importantes, de más de 60 puntos entre hombres y mujeres, se dan en los puestos cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, en el sector agrícola, forestal o pesquero, y en los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores.

También existen ocupaciones dominadas por las mujeres, como en los puestos contables o administrativos y los puestos en servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

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.

### Ocupados según su situación profesional

En base a la información proporcionada por la Encuesta de Población Activa se distingue entre: trabajadores por cuenta propia, asalariados, otra situación profesional.

Trabajadores por cuenta propia son los empresarios, trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que son socios y trabajan en las mismas y las ayudas familiares (aquellas que trabajan sin remuneración en la empresa o negocio de un familiar con el que conviven).

Trabajadores por cuenta ajena o asalariados son las personas que trabajan para un empresario o empleador a cambio de un sueldo o salario u otra forma de retribución, en metálico o en especie.

#### Cuadro 4.3.4.3

### Ocupados según su situación profesional en La Rioja. Año 2016

Unidad: porcentaje según sexo

	Trabajador por cuenta ajena				Asalariados		
	Empleador	Empresario sin asalariados o trabajador independiente	Miembro de una cooperativa	Ayuda en la empresa o negocio familiar	Asalariado sector público	Asalariado sector privado	Otra situación
Hombres	8,9	14,5	0,2	0,2	11,4	64,7	0,1
Mujeres	4,5	11,1	0,1	0,5	19,3	64,5	0,5

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2017. INE

En el año 2017, el 84,3% de las mujeres ocupadas son asalariadas, de las cuales el 64,5 son asalariadas en el sector privado y el 19,3% en el sector público. Un 15,7% son trabajadoras por cuenta ajena, de las cuales un 11,1% son empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes, un 4,5% son empleadoras, y el 0,6% restante a miembros de una cooperativa o ayuda en la empresa o negocio familiar.

Respecto a los datos de 2016, el número de trabajadores por cuenta ajena ha crecido, en términos absoluto, en 1.800 personas. Por sexo, en 1.300 varones y 500 mujeres.

Cabe destacar la bajada de mujeres como empleadoras, unas 400 mujeres menos frente a 900 hombres más, mientras que las trabajadoras sin asalariados o independientes ha aumentado en unas 1.400 mujeres frente a la bajada de 100 hombres.

Correlativamente, el número de asalariados tanto en el sector público como en el privado ha disminuido en total unas 200 personas. Por sexos, el sector público ha perdido hombres, unos 100 frente a las 600 mujeres que ha ganado. Por otro lado en el sector privado ha perdido más hombres que mujeres, unas 200 mujeres menos frente a 600 hombres.

#### Cuadro 4.3.4.4

#### Ocupados según su situación profesional en La Rioja. Año 2016 y 2015

Unidad: miles de personas

	2017			2016			Variación 2015/2016		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	134,4	74,3	60,1	132,6	73,0	59,6	1,4%	1,8%	1,0%
Trabajador por cuenta propia	27,4	17,7	9,7	25,4	16,9	8,6	7,9%	4,7%	12,8%
Empleador	9,3	6,6	2,7	8,8	5,7	3,1	5,7%	15,8%	-12,9%
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	17,5	10,8	6,7	16,1	10,9	5,3	8,7%	-0,9%	26,4%
Miembro de una cooperativa	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	..	0,0%	-50,0%	..
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,5	0,2	0,3	0,4	0,2	0,2	25,0%	0,0%	50,0%
Asalariados : Total	107,0	56,6	50,4	107,2	56,2	51,0	-0,2%	0,7%	-1,2%
Asalariado sector público	20,1	8,5	11,6	19,6	8,6	11,0	2,6%	-1,2%	5,5%
Asalariado sector privado	86,9	48,1	38,8	87,5	47,5	40,0	-0,7%	1,3%	-3,0%
Otra situación	..	..	..	0,0	..	0,0	..	..	..

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2016. INE

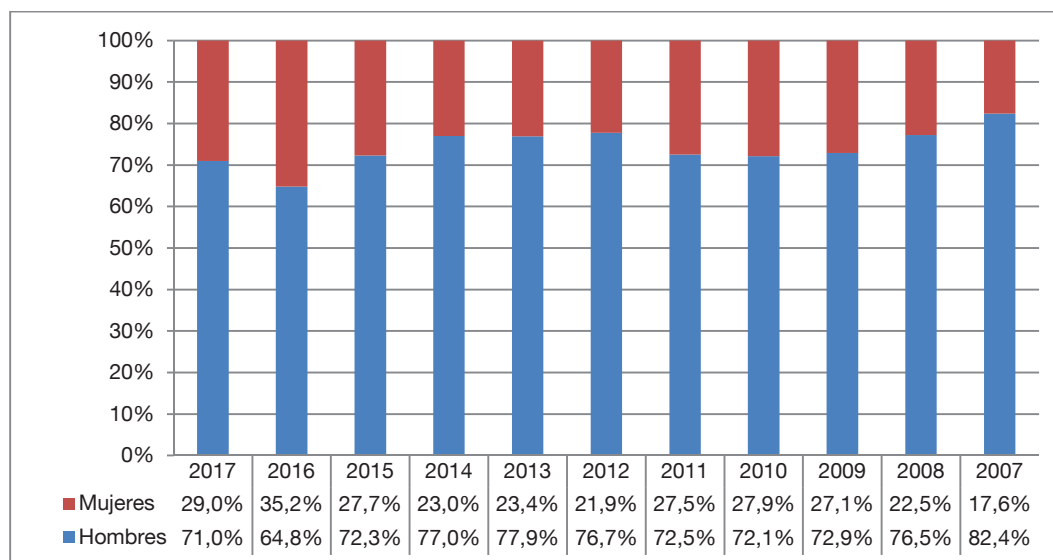
La Encuesta de Población Activa cuantifica el número de personas empleadoras que hay en nuestro mercado laboral. El análisis de esta variable tiene especial relevancia en cuanto que la creación de nuevas empresas es clave en la dinamización del territorio y en la generación de riqueza, y en el que las mujeres tienen dificultades añadidas

El gráfico siguiente muestra los datos de personas empleadoras en La Rioja en los últimos diez años. Sigue dándose una situación de dominio masculino ya que siete de cada 10 empleadores en La Rioja son hombres (datos 2017).

#### Cuadro 4.3.4.5

#### Personas empleadoras según sexo en La Rioja. Periodo 2007-2017

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2016. INE

#### 4.3.5 Empleo de las personas con discapacidad.

El Empleo de las Personas con Discapacidad es una operación de periodicidad anual que tiene como objetivo obtener datos sobre la fuerza de trabajo (ocupado, parado) y la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que poseen certificado de discapacidad.

En su realización se utiliza la información procedente de la integración de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) con los datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD).

Según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad (BEPD), 8.500 personas de edades comprendidas entre los 16 y 64 años y residentes en hogares riojanos tenía certificado de discapacidad en 2016, el 57,7% eran hombres y el 42,3%.

Las personas con discapacidad representan un 4,8% de la población en edad de trabajar en La Rioja. Asimismo representan un 1,9% dentro de la población activa y un 14,5% de la población inactiva en nuestra región.

Respecto a la tasa de actividad del colectivo de personas con discapacidad en nuestra región, se sitúa en el 30,5% en el año 2016, ocupando el tercer puesto entre las comunidades con menores tasas de actividad de las personas con discapacidad, por debajo de la media nacional situada en el 35,2%.

Durante 2016, residía en el 9,2 % de los hogares de La Rioja alguna persona con discapacidad con edades comprendidas entre 16 y 64 años. Este porcentaje es ligeramente inferior al que se registró en el conjunto de España (11,6%).

#### 4.3.6 Afiliación a la Seguridad Social según régimen en La Rioja y en España.

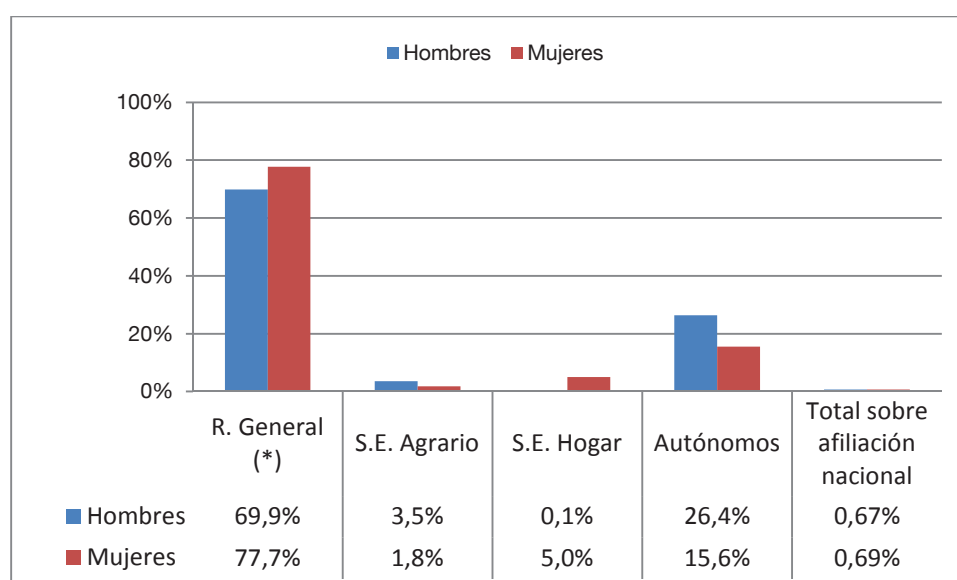
El número medio de afiliaciones al Sistema de Seguridad Social durante el mes de abril de 2017 en La Rioja alcanza la cifra de 123.230, lo que supone un aumento anual del 3,1%. Según sexo, el 53% de los afiliados en La Rioja son varones frente al 47% de mujeres

La proporción de hombres y mujeres riojanos en el total de personas afiliadas en el Sistema de la Seguridad Social a nivel nacional es similar en ambos sexos, ligeramente mayor en el caso de las mujeres, un 0,67% para los varones y un 0,69% para las mujeres.

##### Cuadro 4.3.6.1

#### Afiliación a la seguridad social según régimen. Periodo abril 2017

Unidad: porcentaje según sexo y régimen



Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja. Nota (\*) No incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Hogar

Por regímenes, más de tres mujeres riojanas de cada cuatro están afiliadas al Régimen General. Por el contrario, destaca la escasa presencia femenina en el Régimen Especial Agrario, solo 1,8% del total de mujeres afiliadas al Sistema de la Seguridad Social está en este régimen.

Siguiendo la tendencia de otros años, en el Régimen Especial del Hogar apenas hay afiliados varones, solo un 0.1% del total de hombres afiliados lo está. Igualmente en el Régimen de Autónomos la representación masculina supera a la femenina en 10,4 puntos porcentuales, un 26,4% del total de varones frente al 15.6% del total de mujeres.

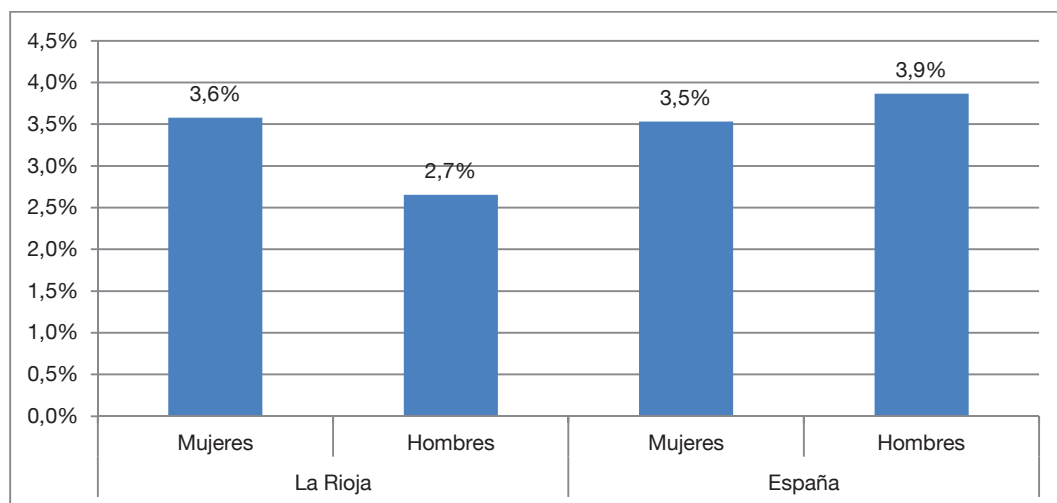
La evolución de la afiliación de hombres y mujeres entre abril de 2016 y el mismo mes de 2017 ha sido positiva con una subida de un 2,7% para los hombres y un 3,6% para las mujeres. Por el su parte, en el ámbito nacional, se observa que la afiliación de los hombres un 3,9% y las mujeres un 3,5%.



#### Cuadro 4.3.6.2

Variación del número de afiliaciones a la Seguridad Social según sexo en La Rioja y España.  
Periodo Abril 2016/2017

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Elaboración propia a partir de datos tomados en el Instituto de Estadística de La Rioja.

#### 4.3.7 Salario

##### Ganancia bruta anual.

Otro rasgo característico de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es la diferencia de salarios.

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, el salario bruto medio anual por trabajador en España fue de 23.106,30 euros en 2015, un 1,1% superior a la del año anterior.

Respecto a la distribución salarial, cabe destacar que figuran muchos más trabajadores en los valores bajos que en los sueldos elevados.

El salario mediano (el que divide el número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) presentó un valor de 19.466,49 euros en 2015. Y el salario más frecuente se situó en torno a 16.500 euros.

##### Cuadro 4.3.7.1

##### Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al total de trabajadores). Año 2015

Unidad: porcentaje según sexo

Año 2015	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
% Total de trabajadores	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	12,62	18,19	7,36
De 1 a 2 SMI	32,34	36,86	28,07
De 2 a 3 SMI	26,54	22,78	30,09
De 3 a 4 SMI	13,45	11,45	15,33
De 4 a 5 SMI	7,57	5,70	9,33
De 5 a 6 SMI	3,15	2,23	4,03
De 6 a 7 SMI	1,82	1,26	2,34
De 7 a 8 SMI	1,22	0,79	1,62
Más de 8 SMI	1,30	0,74	1,83

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2015. INE. SMI en 2015 es de 9.080,40 euros.

Por lo que respecta a la distribución salarial, la desigualdad entre sexos es apreciable. Así en el año 2015, el 18,2% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) frente al 7,4% de los hombres. Si se tienen en cuenta los salarios más elevados, el 9,8% de los hombres presentó salarios cinco o más superiores al SMI, frente al 5% de las mujeres.

La desigualdad también queda patente si se analiza la proporción de trabajadores con ganancia baja (asalariados cuya ganancia hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana) que fue del 16,7% en 2015. Entre estos trabajadores, el 65,5% eran mujeres.

Por sexo, la ganancia media anual de las mujeres fue de 20.051,58, con un crecimiento de 1,6% respecto a 2014, pero sigue siendo inferior al salario medio de los hombres que alcanza a 25.992,76 euros. La ganancia media anual femenina supuso el 77,1% de la masculina. Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran situaciones similares respecto a variables como ocupación, tipo de jornada o contrato entre otras.

## Salarios por sección de actividad económica

### Cuadro 4.3.7.2

#### Ganancia media anual por trabajador según secciones de actividad.2015

Unidad: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
D: SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA, GAS, VAPOR Y AIRE ACONDICIONADO	51.919,72	-43.674,19	54.024,87
K: ACTIVIDADES FINANCIERAS Y DE SEGUROS	41.547,07	36.455,79	47.533,67
J: INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES	33.046,23	28.935,74	35.417,86
B: INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	32.494,07	-36.885,69	31.770,89
O: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y DEFENSA SEGURIDAD SOCIAL OBLIGATORIA	28.559,79	27.305,84	29.827,97
C: INDUSTRIA MANUFACTURERA	26.543,77	22.001,02	28.129,88
M: ACTIVIDADES PROFESIONALES, CIENTÍFICAS Y TÉCNICAS	26.347,37	21.980,57	31.586,27
E: SUMINISTRO DE AGUA, ACTIVIDADES DE SANEAMIENTO, GESTIÓN DE RESIDUOS Y DESCONTAMINACIÓN	26.340,27	22.616,21	27.340,59
Q: ACTIVIDADES SANITARIAS Y DE SERVICIOS SOCIALES	25.823,88	23.889,48	32.830,89
H: TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	23.937,81	22.039,75	24.497,46
TODAS LAS SECCIONES	23.106,30	20.051,58	25.992,76
F: CONSTRUCCIÓN	22.660,82	20.060,54	23.113,93
P: EDUCACIÓN	21.667,33	20.981,61	23.143,33
L: ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	20.540,02	17.330,11	25.763,32
G: COMERCIO AL POR MAYOR Y AL POR MENOR REPARACIÓN DE VEHÍCULOS DE MOTOR Y MOTOCICLETAS	19.651,05	16.481,34	22.903,70
R: ACTIVIDADES ARTÍSTICAS, RECREATIVAS Y DE ENTRETENIMIENTO	17.375,02	14.741,49	19.571,39
S: OTROS SERVICIOS	16.033,97	13.772,86	20.781,89
N: ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS Y SERVICIOS AUXILIARES	15.948,63	13.085,14	19.823,51
I: HOSTELERÍA	13.977,06	12.563,08	15.751,27

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2015. INE

La actividad económica que presentó el mayor salario medio anual en 2015 fue Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con 51.919,72 euros por trabajador en media. Esta cifra fue un 124,7% superior a la media nacional.

La siguiente actividad con el salario más alto fue Actividades financieras y de seguros, con 41.547,07 euros.

Por el contrario Hostelería y Actividades administrativas y servicios auxiliares tuvieron los menores salarios medios anuales, con 13.997,06 y 15.948,63 euros, respectivamente. Estas cifras fueron un 39,5% y un 31,0% inferiores a la media.

En cuanto a las diferencias salariales según sexo y actividad económica, hay que señalar que se mantiene con ligeras modificaciones el ranking de actividades en cada sexo.

Así, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado fue la actividad con salario más alto, tanto hombres como mujeres. Y la Hostelería con los salarios más bajos para ambos sexos.

En casi todas las actividades económicas, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. Esta desigualdad se explica, en parte, por las diferencias en el tipo de jornada y de contrato.

Respecto a 2014, el crecimiento de la ganancia anual fue mayor en las Actividades sanitarias y de servicios sociales (4,0%), en la Administración Pública y defensa (3,6%); Seguridad Social Obligatoria y en Educación (3,5%).

Por el contrario, caen los salarios de las Industrias extractivas (-1,4%), Otros Servicios (-1,2%), Comercio (-0,6%) y Actividades inmobiliarias (-0,4%).

### **Salarios por ocupación**

La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. Destaca la gran diferencia de salario medio del grupo de Directores y gerentes con el resto de ocupaciones. El salario de dicho grupo fue un 123,5% superior a la media.

También están por encima de la media las ocupaciones de los grupos Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Técnicos y profesionales de apoyo, Trabajadores de los servicios de protección y seguridad y Operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores.

Las demás ocupaciones tuvieron unos salarios inferiores al promedio nacional, siendo las más remuneradas los Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), los Trabajadores de los servicios de restauración y comercio y los Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas.

Por sexo, las ocupaciones con mayor remuneración fueron las mismas tanto para hombres como para mujeres. Igualmente las ocupaciones con remuneraciones más bajas los son para ambos sexos, pero con alguna diferencia.

En todas las ocupaciones la mujer tiene un salario inferior al de los hombres. La menor diferencia se dio en los Trabajadores cualificados de la construcción (excepto operadores de máquinas). Y por el contrario, la mayor diferencia se produjo en Directores y gerentes.

### Cuadro 4.3.7.3

#### Ganancia media anual por trabajador según grupo principal de ocupación. 2015

Unidad: euros

Año 2015	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	Var interanual
A. Directores y gerentes	51.645,86	44.921,93	55.327,33	10.405,40	-1,7
C. Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	36.287,87	32.526,81	39.476,36	6.949,55	2,9
B. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	29.669,62	28.540,05	32.451,97	3.911,92	-2,2
D. Técnicos, profesionales de apoyo	28.943,22	25.475,37	31.548,13	6.072,76	2,5
I. Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	27.421,15	21.508,21	28.369,04	6.860,83	6,6
<b>Todas las ocupaciones</b>	<b>23.106,30</b>	<b>20.051,58</b>	<b>25.992,76</b>	<b>5.941,18</b>	<b>1,1</b>
M. Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	23.108,95	17.558,23	25.245,39	7.687,16	-1,3
E. Empleados de oficina que no atienden al público	21.331,32	19.543,87	24.467,54	4.923,67	2,3
L. Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	22.384,48	16.675,00	23.217,62	6.542,62	-0,7
F. Empleados de oficina que atienden al público	18.390,82	17.171,28	21.464,84	4.293,56	-1,4
K. Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.114,27	18.580,45	20.150,02	1.569,57	4,0
N. Conductores y operadores de maquinaria móvil	20.048,37	18.010,87	20.148,64	2.137,77	-0,4
H. Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.494,52	14.575,41	19.159,60	4.584,19	3,5
J. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18.600,98	.	18.787,55	.	1,8
P. Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.209,08	13.388,34	17.191,57	3.803,23	2,8
G. Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	14.698,91	13.452,44	16.782,40	3.329,96	1,4
O. Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.700,70	11.319,84	16.539,73	5.219,89	4,1

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2015. INE

Los grupos de mayor incremento salarial en 2015 fueron los Trabajadores de los servicios de protección y seguridad, trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes) y Trabajadores cualificados de la construcción (excepto operadores de máquinas). Por el contrario, Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Directores y gerentes, y Empleados de oficina que atienden al público presentaron las disminuciones de salarios más importantes.

#### Salarios por tipo de jornada

El tipo de jornada es la variable que determina el nivel salarial. En 2015 el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue un 56,4% inferior al salario medio total (un 50,9% menor en el caso de las mujeres y un 59,5% en el caso de los hombres).

En 2015 la ganancia media anual a tiempo completo creció un 0,3% y la de tiempo parcial aumentó un 2,8%.

#### Cuadro 4.3.7.4

##### Ganancia media anual por trabajador según tipo de jornada. 2015

Unidad: euros

	Ambos sexos	Var anual	Mujeres	Var anual	Hombres	Var anual
Total	23.106,30	1,10	20.051,58	1,60	25.992,76	1,00
Tiempo completo	27.039,01	0,30	25.045,91	0,00	28.509,14	0,70
Tiempo parcial	10.065,18	2,80	9.851,64	1,70	10.538,84	5,10

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2015. INE

Estas comparaciones son válidas desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, pero no desde el salario como precio de mano de obra puesto que los salarios a tiempo completo corresponden a más horas que de tiempo parcial. Por esta razón la ganancia por hora es la variable relevante.

#### Cuadro 4.3.7.5

##### Ganancia media por hora según tipo de jornada. 2015

Unidad: euros

	Ambos sexos	Var anual	Mujeres	Var anual	Hombres	Var anual
Total	15,01	1,4	13,80	1,8	16,04	1,3
Tiempo completo	15,74	1,3	14,82	1,8	16,41	1,1
Tiempo parcial	10,62	1,5	10,17	0,2	11,67	4,3

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2015. INE

La ganancia por hora de los trabajadores a tiempo parcial fue inferior a la ganancia media por hora a tiempo completo, tanto para el total de trabajadores como para cada sexo.

Mientras que el salario medio total femenino es un 77,2% del masculino, si comparamos la ganancia media por hora, la diferencia es menor, ya que el salario hora total de las mujeres representa el 86,1%.

La ganancia hora a tiempo completo ha crecido un 1,8 para las mujeres y un 1,1% para los hombres. A tiempo parcial, creció un 0,2% para las mujeres y un 4,3% para los hombres.

#### Salarios por tipo de contrato

Se tienen en cuenta dos tipos de contrato, los de duración indefinida y los de duración determinada. Para establecer comparaciones se ha ajustado previamente el salario de aquellos trabajadores que no permanecieron todo el año en el puesto de trabajo. Para ello se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran recibido de haber trabajado durante todo un año en las mismas condiciones.

En general, los trabajadores con contrato de duración determinada tienen un salario medio anual inferior en un 33,1% al de los contratos indefinidos.

Por sexo, los hombres con contrato de duración indefinida tienen un salario superior en un 20,4% a la media, mientras que los hombres con contrato de duración determinada tienen un salario, un 25,2% inferior a la media. Para las mujeres, el salario es menor al salario medio independientemente del tipo de contrato (un 8,8% menor para los indefinidos y un 32,6% menor para los de duración determinada).

Por sexo, los hombres con contrato de duración indefinida tuvieron una disminución salarial mayor que las mujeres respecto al año anterior, Por su parte, en los contratos de duración determinada el aumento de la ganancia anual fue más acusado para las mujeres.

#### Cuadro 4.3.7.6

##### Ganancia media anual según tipo de contrato. 2015

Unidad: euros

	Ambos sexos	Var anual	Mujeres	Var anual	Hombres	Var anual
Total	23.106,30	1,10	20.051,58	1,60	25.992,76	1,00
Duración indefinida	24.561,81	-0,70	21.063,25	-0,40	27.825,63	-0,60
Duración determinada	16.422,50	4,70	15.571,82	6,20	17.274,93	3,50

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2015. INE

La ganancia por hora de los trabajadores temporales fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 20,6% más baja.

En los contratos de duración indefinida, la ganancia por hora de los hombres fue un 11,7% superior a la media, mientras que la de las mujeres fue un 5,6% inferior a la media.

#### Cuadro 4.3.7.7

##### Ganancia media por hora según tipo de contrato. 2015

Unidad: euros

	Ambos sexos	Var anual	Mujeres	Var anual	Hombres	Var anual
Total	15,01	1,4	13,80	1,8	16,04	1,3
Tiempo completo	15,59	0,2	14,17	0,8	16,77	0,0
Tiempo parcial	11,97	4,3	11,92	4,4	12,02	4,2

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2015. INE

## Salario y edad

Existe una relación positiva entre la edad y el salario que refleja que los trabajadores de más edad fueron, en general, los de mayor antigüedad y experiencia en el puesto de trabajo.

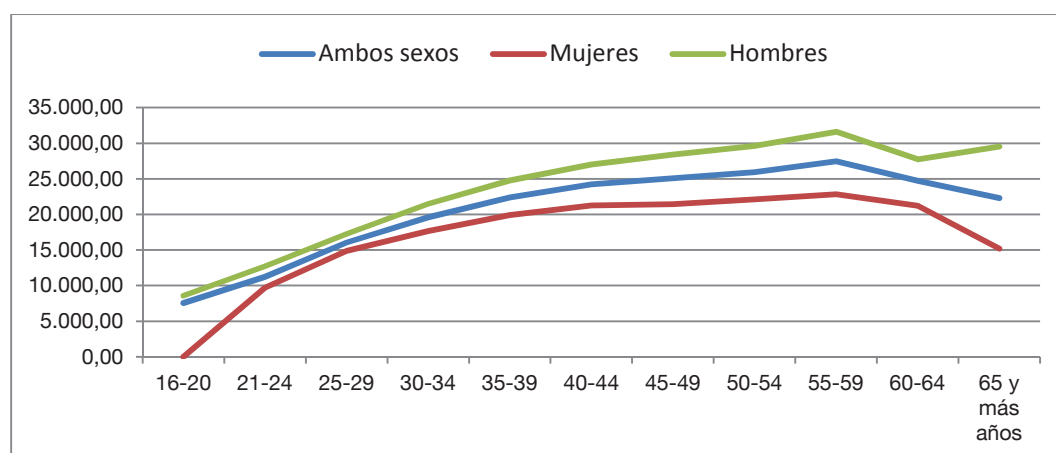
Todos los intervalos por debajo de los 40 años tuvieron salarios medios inferiores a la media, así como los mayores de 65 años. Los intervalos entre 40 años y 65 años registraron salarios medios superiores a la media.

Las diferencias salariales según sexo crecen a mayor edad de los trabajadores. Esto se explica en parte a la mejor cualificación de las mujeres jóvenes frente a las de mayor edad.

### Cuadro 4.3.7.8

#### Ganancia media anual por edad y sexo. 2014

Unidad: euros



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2015. INE

## Salario por comunidades autónomas

Las diferencias entre sexos no fueron iguales en todas las regiones. La distinta estructura del empleo en cada una de ellas es el factor fundamental que explica esta variabilidad. Son muchos los factores que influyen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios, las diferentes ocupaciones, entre otras.

Los salarios más elevados en el año 2015 correspondieron a País Vasco (27.571,31 euros anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (26.448,04) y Comunidad Foral de Navarra (24.863,98 euros). Estos territorios junto a Cataluña, presentaron unas ganancias medias anuales superiores a la media nacional.

Por su parte, Extremadura (19.564,49 euros), Canarias (19.856,61) y Galicia (20.624,55 euros) presentaron los salarios más bajos.



### Cuadro 4.3.7.9

#### Salario bruto medio anual por comunidades autónomas 2015

Unidad: unidad de euro

	2015			Variación 2015/14		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
Total Nacional	23.106,30	20.051,58	25.992,76	1,1%	1,6%	1,0%
Andalucía	21.381,03	18.340,96	24.200,20	2,6%	4,4%	2,8%
Aragón	22.327,18	18.950,17	25.555,56	1,0%	1,0%	1,7%
Asturias, Principado de	22.826,06	18.925,34	26.514,68	3,5%	2,9%	4,7%
Balears, Illes	21.395,42	19.517,28	23.411,35	0,3%	2,7%	-1,5%
Canarias	19.856,61	18.279,76	21.336,72	2,2%	0,4%	3,4%
Cantabria	21.856,81	17.955,79	25.259,83	3,1%	1,6%	2,3%
Castilla y León	21.296,10	18.523,74	24.135,64	3,8%	4,8%	5,4%
Castilla - La Mancha	20.670,55	18.097,55	22.765,56	0,1%	-0,3%	0,2%
Cataluña	24.321,57	20.946,56	27.514,06	1,6%	3,1%	0,2%
Comunitat Valenciana	20.935,41	17.811,38	23.919,14	1,4%	1,7%	1,9%
Extremadura	19.564,49	17.304,65	21.813,81	2,0%	-0,6%	4,7%
Galicia	20.624,55	18.093,26	23.189,76	2,1%	1,7%	3,0%
Madrid, Comunidad de	26.448,04	23.470,06	29.314,09	-0,5%	0,6%	-1,4%
Murcia, Región de	20.928,98	17.540,27	23.773,09	1,0%	0,2%	1,5%
Navarra, Comunidad Foral de	24.863,98	20.563,08	28.727,37	0,7%	2,0%	0,2%
País Vasco	27.571,31	23.537,06	31.088,99	-0,8%	-1,0%	-0,6%
Rioja, La	21.756,79	18.762,15	24.532,64	-0,9%	-1,0%	-1,1%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2015. INE

## 4.4. Uso del Tiempo y Conciliación

### 4.4.1 Uso del tiempo por hombres y mujeres en La Rioja

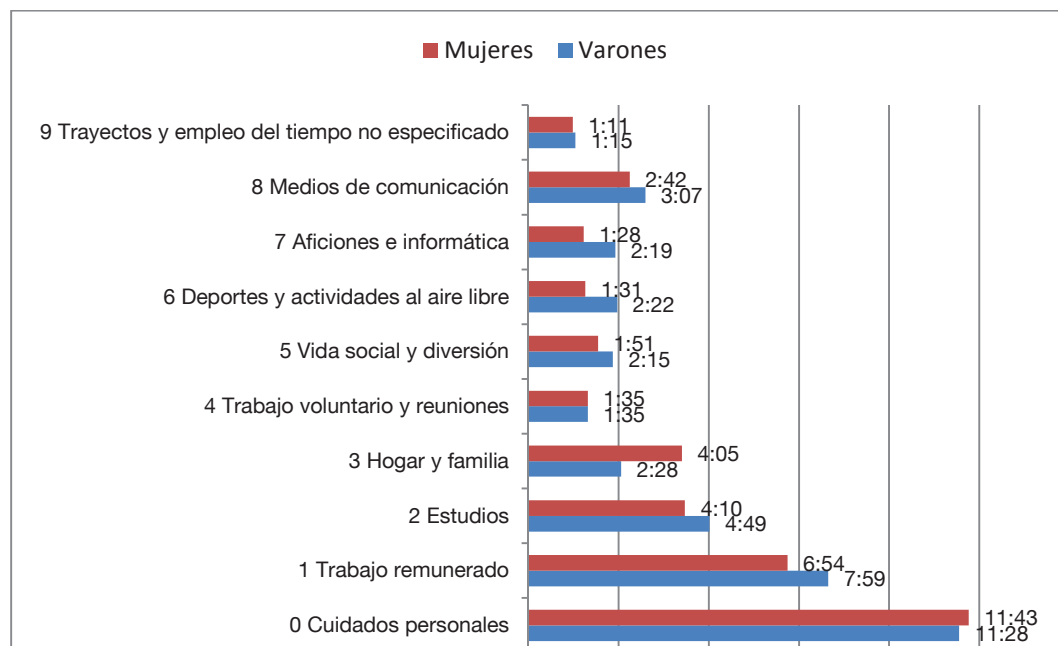
La Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010 publicada por el INE nos permite analizar las diferencias entre hombres y mujeres en el uso del tiempo. Nos permite conocer entre otros aspectos la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares del hogar, la participación de la población en actividades de cultura y de ocio o el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos, etc.) con el fin de que se puedan formular políticas familiares y de igualdad de género.

Centrándonos en nuestra región, veamos los siguientes gráficos sobre tiempo medio dedicado a las actividades principales y el porcentaje de personas que realizan las actividades principales en el transcurso del día.

#### Gráfico 4.4.1.1

##### Duración media dedicada a las principales actividades según sexo

Unidad: Duración media diaria en horas y minutos

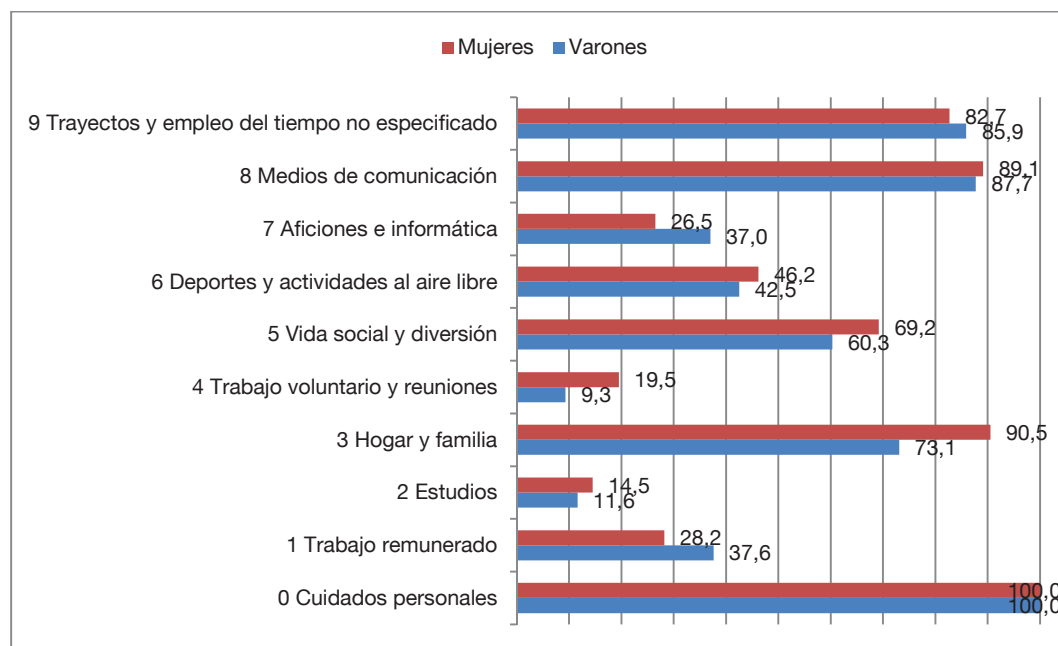


Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010. INE

### Gráfico 4.4.1.2

#### Distribución de actividades en un día promedio según sexo

Unidad: Duración media diaria en horas y minutos



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

En la distribución de actividades en un día promedio de hombres y mujeres que realizan las actividades consideradas, se observa que la mujer dedica 1 hora y 37 minutos más que los hombres al Hogar y Familia (incluyen tareas domésticas y el cuidado de niños, ancianos y personas dependientes).

Asimismo el 90,5% de las mujeres encuestadas dedican tiempo diario al hogar frente al 73,1% de los varones encuestados.

En cuanto al trabajo remunerado, el 37,6% de los hombres encuestados dedica al trabajo una media diaria de 7 horas y 59 minutos frente al 28,2% de las mujeres que dedican 6 horas y 54 minutos.

En actividades relacionadas con la vida social, el deporte, aficiones informáticas o medios de comunicación, los hombres dedican más tiempo que las mujeres.

#### 4.4.2. Prestaciones de maternidad y paternidad en La Rioja

A continuación vamos a recoger datos de prestaciones de maternidad y paternidad que se perciben durante los periodos de descanso por motivos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento familiar, guarda con fines de adopción y algunos supuestos de tutela. También veremos las excedencias por cuidado de hijos y familiares establecidas para conciliar vida familiar y laboral.

La información sobre prestaciones de maternidad y paternidad procede del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)<sup>8</sup>.

##### Prestaciones de maternidad y paternidad

La prestación por maternidad protege los periodos de descanso, cese, permiso en la actividad que disfruten los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, como consecuencia de maternidad biológica y embarazos de más de 180 días, adopción, acogimiento familiar y tutela cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor, y guarda con fines de adopción.

La prestación por paternidad trata de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral y laboral en términos de igualdad. Esta prestación, de la que pueden ser beneficiarios todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, protege las mismas situaciones que la maternidad, por lo que el disfrute de ambas prestaciones está relacionado.

Durante el año 2017, según datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se concedieron en La Rioja un total de 1.759 permisos de maternidad, un 4,92% menos que en 2016 que alcanzaron la cifra de 1.850 permisos. A nivel nacional también han descendido las prestaciones por maternidad en un 3,66% respecto al año 2016.

En cuanto al gasto de estas prestaciones, la Seguridad Social en La Rioja destinó cerca de 9,7 millones al pago único de la prestación económica de maternidad en el año 2017 en La Rioja que representa un 0,7% del total gastado en prestaciones de maternidad a nivel nacional que ascendió a 1.519,1 millones de euros.

Del total de prestaciones de maternidad concedidas en La Rioja, el 98,1% fueron disfrutadas en exclusiva por la madre y el resto, el 1,9%, se compartieron con el otro progenitor de forma simultánea o sucesiva en los términos que establece la legislación.

Es destacable que en el último año han disminuido las prestaciones de maternidad disfrutadas por el padre, pasando de 47 en 2016 a 34 en el año 2017.

Con respecto a las concedidas a nivel nacional, las prestaciones de maternidad concedidas en La Rioja representan un 0,5% del total (268.328 prestaciones a nivel nacional), manteniendo la misma proporción que el año anterior.

Por otra parte, en relación a las prestaciones de paternidad en La Rioja, el número de procesos han aumentado. En el año 2017 se concedieron un total de 1.854 prestaciones,

---

<sup>8</sup> Ver página web <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas>.

un 5,5% más que en 2016. Por tanto, el gasto en prestaciones de paternidad se ha visto aumentado de forma importante, un 96,6% respecto a 2016.

A nivel nacional las prestaciones de paternidad también crecieron en 2017 un 8,25%, situándose en 264.632 prestaciones de paternidad concedidas. Igualmente también ha crecido el gasto en un 93,8%.

### Excedencias por cuidado de hijos y familiares

La excedencia por cuidado de familiares que suspende el contrato de trabajo a petición del trabajador, tiene diferente duración según se trate de hijos o de otros familiares y se puede tomar de forma fraccionada. La excedencia tiene reserva de plaza durante el primer año y las condiciones que fija la ley pueden ser mejoradas por los correspondientes convenios colectivos.

Durante el año 2017, en La Rioja se han concedido en total 465 excedencias. Estas presentan un marcado perfil femenino ya que el 92.3% de estas excedencias son tomadas por mujeres. Este tipo de prestación ha crecido tanto en La Rioja como a nivel nacional. Por sexo, en nuestra región ha crecido el número de mujeres que disfrutan este permiso mientras que ha bajado el de hombres.

Tabla 4.4.2.1

### Prestación por maternidad, paternidad y excedencia por cuidado familiar. Año 2017

Unidad: Número de procesos y gasto en millones de euros.

2017	La Rioja		Nacional	
	Total	Variación anual	Total	Variación anual
Maternidad				
Nº de procesos	1.759	-4,92	268.328	-3.66
Madre	1.725	-4.33	263.398	-3.45
Padre	34	-27,6	4.930	-13,33
Gasto en 2017	9,7	-6,22	1.519,1	-2.6
Paternidad				
Nº de procesos	1.854	8,58	264.232	8,25
Gasto en 2017	2,8	96,6	399,8	93,8
Excedencias por cuidado familiar				
Mujeres	429	14,4	49.932	18,7
Hombres	36	63,7	5.199	13,4

Fuente: Ministerio de Empleo, Migración y Seguridad Social

## 4.5. Ciencia y Tecnología

La investigación científica y el desarrollo experimental (I+D) comprenden el trabajo creativo llevado a cabo de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluido el conocimiento del hombre, la cultura y la sociedad y el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones.

La Estadística sobre las actividades en investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D) tiene como principal objetivo medir los recursos económicos y humanos destinados a investigación por todos los sectores económicos en que se divide la economía (empresas, administraciones públicas, enseñanza superior e instituciones privadas sin fines de lucro).

### 4.5.1 Gasto interno y personal en Investigación y Desarrollo (I+D) por Comunidades Autónomas

#### Gráfico 4.5.1.1

Gastos internos totales en I+D y personal total en I+D en EJC. Año 2016

Unidad: Miles de euros y demás especificadas en las variables

CCAA	Gastos en I+D				Personal en I+D en EJC		
	Gasto total	Reparto de gasto	% PIB	Tasa variación 2016-2015	Total personal	Reparto de personal	Tasa variación 2016-2015
Total	13.259.769	100,0	1,19	0,70	205.873	100,0	2,5
Andalucía	1.359.795	10,3	0,92	-7,90	23.121	11,2	-1,7
Aragón	310.138	2,3	0,89	2,70	5.604	2,7	4,1
Asturias	161.352	1,2	0,74	1,70	3.127	1,5	4,3
Baleares, Illes	94.568	0,7	0,33	6,10	2.005	1,0	11,3
Canarias	198.586	1,5	0,47	-1,80	3.203	1,6	3,3
Cantabria	105.921	0,8	0,84	2,50	1.836	0,9	3,0
Castilla y León	606.603	4,6	1,10	13,10	8.874	4,3	-0,1
Castilla - La Mancha	216.222	1,6	0,57	6,50	3.150	1,5	11,0
Cataluña	3.103.405	23,4	1,46	-0,10	46.592	22,6	3,9
C. Valenciana	1.038.033	7,8	0,99	2,40	18.741	9,1	4,1
Extremadura	106.042	0,8	0,60	-9,00	1.886	0,9	-4,6
Galicia	503.888	3,8	0,87	1,50	9.367	4,5	3,6
Madrid	3.504.858	26,4	1,66	0,70	48.701	23,7	2,8
Murcia	269.137	2,0	0,94	10,20	5.808	2,8	3,0
Navarra	308.606	2,3	1,62	3,00	4.588	2,2	0,5
País Vasco	1.302.828	9,8	1,89	2,60	17.831	8,7	0,7
Rioja, La	67.336	0,5	0,84	-5,50	1.384	0,7	-1,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística sobre actividades de I+D

Nota: EJC=Equivalencia Jornada Completa.

Por comunidades autónomas, sin tener en cuenta las regiones de Ceuta y Melilla, anotaron las tasa más altas de crecimiento de gasto en I+D respecto al año anterior: Castilla y León (13,1%), Murcia (10,2%), Castilla La Mancha (6,5%) y Baleares (6,1%).

Por el contrario, en Cataluña (-0,1%), Canarias (-1,8%), La Rioja (-5,5%), Andalucía 8-7,9%) y Extremadura (- 9,0%) registraron los únicos descensos.

Respecto al personal empleado en I+D, las comunidades con mayores incrementos fueron Baleares (11,3%), Castilla La Mancha 811,0%), Asturias (4,3%) y la Comunidad Valenciana junto con Aragón (1,1%). En el extremo opuesto, los descensos se registraron en Castilla y León (-0,1%), La Rioja (-1,0%), Andalucía (-1,7% y Extremadura (-4,6%).

Las comunidades autónomas con mayor porcentaje de gasto en actividades de I+D sobre el PIB en 2016 fueron País Vasco (1,89% del PIB), Madrid (1,66%), Navarra (1,62%) y Cataluña (1,46%)

En cuanto a la presencia de la mujer, a nivel nacional, las mujeres representan el 40,37% del personal que trabaja en I+D y el 39,1% del colectivo investigador.

Por comunidades autónomas, aquellas con mayor personal femenino en el campo I+D son Baleares (43,97%), Cantabria (42,76%) y Castilla León (42,65%).

Asimismo, en la categoría de personal investigador femenino, estas mismas comunidades destacan por tener las mayores cuotas de representación femenina, pero en diferente orden, La Rioja (46,1%), Islas Baleares (45,7%) y Castilla León (43,3%).

En el sentido contrario, las comunidades con menor representación femenina entre el personal que trabaja en I+D, por debajo del 39%, destaca País Vasco (35,9%), Murcia (37,79%) y Extremadura (37,89%). Y en la categoría de investigadoras, País Vasco (35,7%), Murcia (36,7) y Navarra (37,1%).

En el caso del País Vasco debemos tener en cuenta que es la primera comunidad con mayor gasto en I+D respecto al PIB y la cuarta comunidad con mayor número de personas trabajando en I+D, pero destaca por ser la región con menor representación femenina en el sector en general y en la categoría laboral de investigadora.

Respecto al año 2015, a nivel nacional se ha incrementado ligeramente el número de mujeres que trabajan en el campo I+D, un 2,23%. Igualmente ha aumentado el número de investigadoras, un 3,8%.

Por comunidades destaca el incremento de personal femenino en Baleares (14,95%), Castilla La Mancha (7,36%) y Aragón (5,53%), y respecto a las investigadoras, Baleares (19,1%), Castilla La Mancha (10,5%) y La Rioja (9,7%).

En el lado opuesto, los mayores descensos en la plantilla de personal femenino en I+D se registran en Murcia (-5,77%), Extremadura (-4,48) y Andalucía (-2,37%). Y respecto a las investigadoras, los mayores descensos respecto a 2015 se producen en Extremadura (-7,7%), Murcia (-4,1%) y Andalucía (-2,8%)

### Gráfico 4.5.1.2

#### Gastos internos totales en I+D y personal total en I+D en EJC. Año 2016

Unidad: Miles de euros y demás especificadas en las variables

	Total personal	Mujer	% mujer	Tasa variación 2016/15	Total personal investigador	Mujer	% Mujer	Tasa variación 2016/2015
Total	205.872,9	83.112,6	40,37	2,23	126.633,4	49.541,2	39,1	3,8
Andalucía	23.121,2	9.577,8	41,42	-2,37	13.208,9	5.168,0	39,1	-2,8
Aragón	5.603,6	2.243,6	40,04	5,53	3.792,4	1.534,6	40,5	8,3
Asturias,	3.127,3	1.254,3	40,11	5,42	2.077,2	808,1	38,9	1,2
Balears, Illes	2.005,3	881,8	43,97	14,95	1.538,7	703,1	45,7	19,1
Canarias	3.202,5	1.236,1	38,60	4,04	2.248,0	859,0	38,2	6,6
Cantabria	1.836,2	785,2	42,76	0,77	1.124,1	470,7	41,9	-0,1
Castilla y León	8.873,5	3.784,6	42,65	4,14	5.836,6	2.527,2	43,3	4,9
Castilla - La Mancha	3.149,7	1.218,0	38,67	7,36	1.703,3	659,8	38,7	10,5
Cataluña	46.592,4	19.654,5	42,18	4,21	27.544,1	11.017,5	40,0	5,2
C.Valencia	18.741,2	7.540,0	40,23	4,23	11.606,0	4.470,4	38,5	5,8
Extremadura	1.885,8	714,6	37,89	-4,48	1.255,0	472,8	37,7	-7,7
Galicia	9.366,9	3.806,3	40,64	0,38	5.782,5	2.211,5	38,2	2,7
Madrid	48.701,1	19.443,1	39,92	2,20	29.287,3	11.450,5	39,1	6,2
Murcia,	5.808,3	2.194,7	37,79	-5,77	3.822,7	1.402,6	36,7	-4,1
Navarra,	4.587,8	1.765,4	38,48	2,43	3.094,8	1.148,5	37,1	0,3
País Vasco	17.831,4	6.411,6	35,96	1,01	11.747,9	4.195,6	35,7	0,7
Rioja, La	1.383,7	579,2	41,86	-2,31	909,2	419,3	46,1	9,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística sobre actividades de I+D

Nota: EJC=Equivalencia Jornada Completa.



#### 4.5.2 Gasto interno y personal en Investigación y Desarrollo (I+D) en La Rioja. Año 2016

El gasto interno en I+D en La Rioja ascendió a 67,3 millones de euros, un 5,4% menos que en 2015. Sin embargo a nivel nacional este gasto se incrementó en un 0,67%.

Esta cifra de gasto interno representa para La Rioja un 0,84% del Producto Interior Bruto (PIB) frente al 0,89% del año anterior.

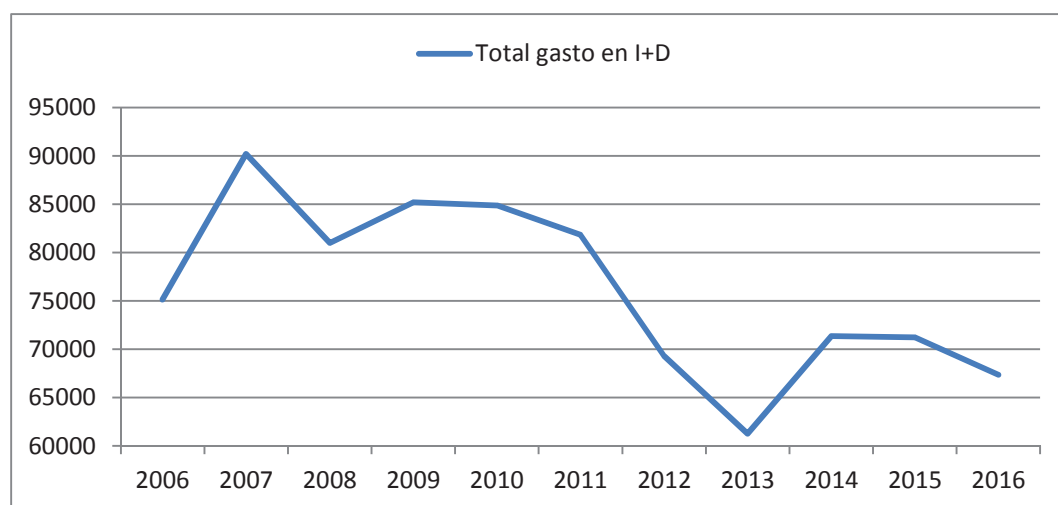
Por sectores de ejecución, el sector Empresas representó el mayor porcentaje sobre el gasto total en I+D, con un 47,9%. Le sigue el sector Enseñanza Superior, con un 28,8%, el sector Administración Pública con el 23,3% e Instituciones Privadas Sin Fines de Lucro (IPSFL), con el 0,05% restante.

Durante 2016, únicamente el sector de Administración Pública ha experimentado un incremento del gasto en I+D, concretamente en un 5,4%. El resto de sectores ha disminuido su gasto en I+D, el sector IPFSL en un 51,4%, la Enseñanza Superior en un 12,3% y el sector Empresas en un 5,7%.

##### Gráfico 4.5.2.1

#### Gastos internos totales en I+D por sector de ejecución

Unidad: Miles de euros



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística sobre actividades de I+D

En cuanto al personal empleado en I+D, un total de 1.383,7 personas se dedicaron a actividades de I+D, en equivalencia a jornada completa, un 1,0% menos que el año 2015.

El colectivo de investigadores creció ligeramente y alcanzó la cifra de 909,2 investigadores, un 12,4% más que en 2015. Por sexos, la representación femenina en estos colectivos ha disminuido en los últimos doce meses, pasando de una representación del 42,4% al 41,8 en el colectivo de empleados en I+D y del 47,3% al 46,1% en el colectivo de investigadores.

Por sectores de ejecución, el de empresas y enseñanza superior concentran casi el 81,5% de los empleados en I+D y el 83,4 de los investigadores.

Cabe destacar que el sector de enseñanza superior aglutina un alto porcentaje de investigadores, un 60,7% del total de investigadores en I+D empleados en La Rioja durante el año 2016. Nueve de cada diez empleados en el sector educación superior en actividades de I+D pertenecen al colectivo investigador.

Respecto a la representación de sexos en el personal empleado en I+D e investigador, en todos los sectores de ejecución salvo de empresas, la mujer tiene una representación por encima del 40%.

#### Gráfico 4.5.2.2

##### Personal empleado en I+D en La Rioja según sector de ejecución

Unidad: Equivalencia a jornada completa (EJC)

	Total personal en I+D			Total Investigadores		
	Total	Mujeres	% Mujeres	Total	Mujeres	% Mujeres
Total	1384	579,2	41,86%	909	419,3	46,1%
Administración Pública	257	141,5	55,12%	150	85	56,5%
Enseñanza Superior	603	290	48,13%	551	263,4	47,8%
Empresas	524	147,7	28,20%	207	70,9	34,3%
IPSFL	1	0	0,00%	1	0	0,0%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística sobre actividades de I+D

## 4.6. Sociedad de la Información

El uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en los hogares ha crecido en los últimos años, si bien sigue existiendo una brecha entre los usuarios y no usuarios (brecha digital) que se puede atribuir a una serie de factores: la falta de infraestructura (en particular en las zonas rurales), la falta de conocimientos de informática y habilidades necesarias para participar en la sociedad de la información, o la falta de interés en lo que la sociedad de la información puede ofrecer.

Analizar el uso de productos TIC por las personas, en particular el uso de Internet, según edad y sexo nos proporciona información del perfil de persona que lo utiliza, de las diferencias de género en el uso, y del grado de desarrollo de las TIC en la sociedad.

La Encuesta de Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares tiene una periodicidad anual y recoge datos sobre los productos de tecnologías de información y comunicación consumidos en los hogares españoles así como los usos que hacen los españoles de estos productos, de internet y del comercio electrónico. Además, este dedica una especial atención al uso que hacen los menores de la tecnología.

#### 4.6.1 Acceso a TIC y medios de comunicación en La Rioja

##### Cuadro 4.6.1.1

##### Evolución del equipamiento y uso de TIC en hogares

Unidad: Porcentajes horizontales sobre viviendas, personas y niños

	La Rioja			España		
	2017	2016	Variación	2017	2016	Variación
Viviendas (con al menos un miembro de 16 a 74 años)						
Viviendas con algún tipo de ordenador	74,4	74,4	0,0	78,4	77,1	1,3
Viviendas que disponen de acceso a Internet	81,0	79,2	1,8	83,4	81,9	1,5
Viviendas con conexión de Banda Ancha (ADSL, Red de cable, etc.)	80,1	79,1	1,0	82,7	81,2	1,5
Viviendas con teléfono fijo	78,1	80,8	-2,7	77,6	78,5	-0,9
Viviendas con teléfono móvil	97,4	97,6	-0,2	97,4	96,7	0,7
Personas (de 16 a 74 años)						
Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	82,0	80,1	1,9	84,6	80,6	4,0
Personas que son usuarios frecuentes de internet	75,8	76,4	-0,6			0,0
Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	39,3	30,1	9,2	40,0	34,9	5,1
Niños (de 10 a 15 años)						
Niños usuarios de ordenador en los últimos 3 meses	95,7	96,6	-0,9	92,4	94,9	-2,5
Niños usuarios de Internet en los últimos 3 meses	91,5	88,4	3,1	95,1	95,2	-0,1
Niños que disponen de teléfono móvil	70,3	70,1	0,2	69,1	69,8	-0,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2016.

Según los datos de la Encuesta de Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, el 74,4% de las viviendas riojanas tiene algún tipo de ordenador, frente al 78,4% registrado a nivel nacional.

En cuanto al uso de internet, el 82% de los riojanos lo han utilizado en los últimos tres meses, situándose así por debajo de la media española que es del 84,6%.

Asimismo, el número de hogares con acceso a Internet en 2017 ha crecido 1,8 puntos porcentuales respecto al año 2016 hasta alcanzar el 81,0% de los hogares riojanos. En cuanto al tipo de conexión, el 80,1% de los hogares utiliza banda ancha (ADSL, red de cable,...), porcentaje que crece 1 punto porcentual en relación al año anterior.

El 97,4% de los hogares en La Rioja dispone de teléfono móvil. La media nacional de viviendas que lo poseen es del 97,4%.

Y en cuanto a los niños riojanos de 10 a 15 años, el 95,7 de ellos han utilizado el ordenador en los últimos tres meses, lo que demuestra que, a pesar de que los porcentajes disminuyen respecto a 2016 tanto en La Rioja como en España, el uso del ordenador está prácticamente generalizado. Destaca no obstante el incremento en 3,1 puntos porcentuales entre los niños usuarios de internet, al pasar del 88,4% de 2016 al 91,5% de 2017.

#### 4.6.2 El uso de productos TIC

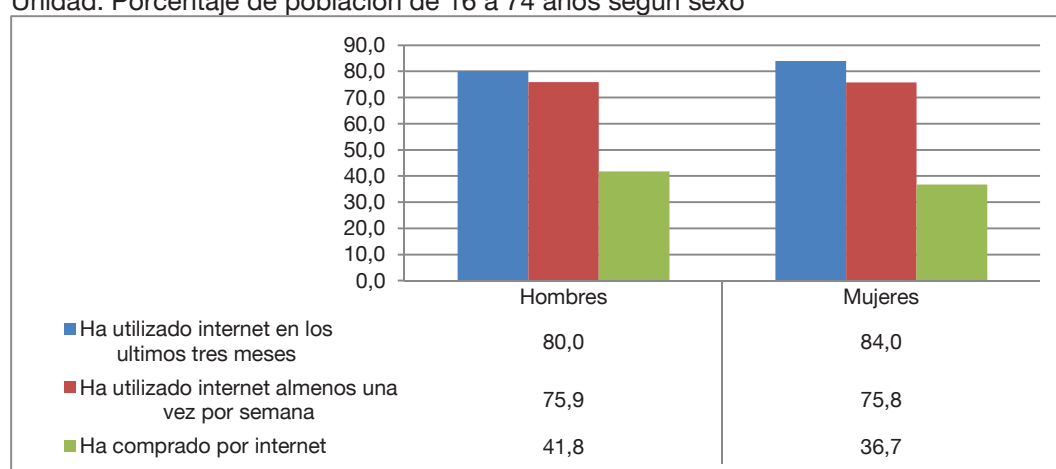
Durante los últimos tres meses en La Rioja han utilizado internet el 82,0% de las personas de 16 a 74 años, un 1,9% más en relación a 2016. A nivel nacional, la media está en 84,6%.

El 89,4% de las personas accede a internet fuera de su vivienda habitual o centro de trabajo a través de cualquier tipo de dispositivo móvil y el 88,4% lo hace usando el teléfono móvil mediante cualquier tipo de conexión.

##### Gráfico 4.6.2.1

#### Uso de productos TIC en los últimos tres meses según género

Unidad: Porcentaje de población de 16 a 74 años según sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2016.

Respecto a los usuarios frecuentes de internet (aquellos que se conectan a la red al menos una vez por semana en los últimos tres meses) experimentan un retroceso de 0,6 puntos porcentuales en La Rioja, hasta alcanzar el 75,9% de la población de 16 a 74 años.

Respecto a las compras por internet, se produce un incremento de 9,2 puntos porcentuales en la población que ha comprado a través de internet en los últimos tres meses, pasando del 30,1% en 2016 al 39,3% en 2017.

Si analizamos estos datos por sexo, la brecha digital de género en 2017 refleja un uso de internet similar de ambos sexos entre los usuarios frecuentes. Sin embargo, es mayor el porcentaje de hombres que realizan compras a través de internet, un 41,8% de los hombres frente a un 36,7% de mujeres.

En cuanto a los niños riojanos de 10 a 15 años, el 95,7% de ellos han utilizado el ordenador en los últimos tres meses, lo que muestra que a pesar de que este porcentaje ha disminuido respecto a 2016 tanto en La Rioja como a nivel nacional, el uso del ordenador está generalizado entre los niños y niñas.

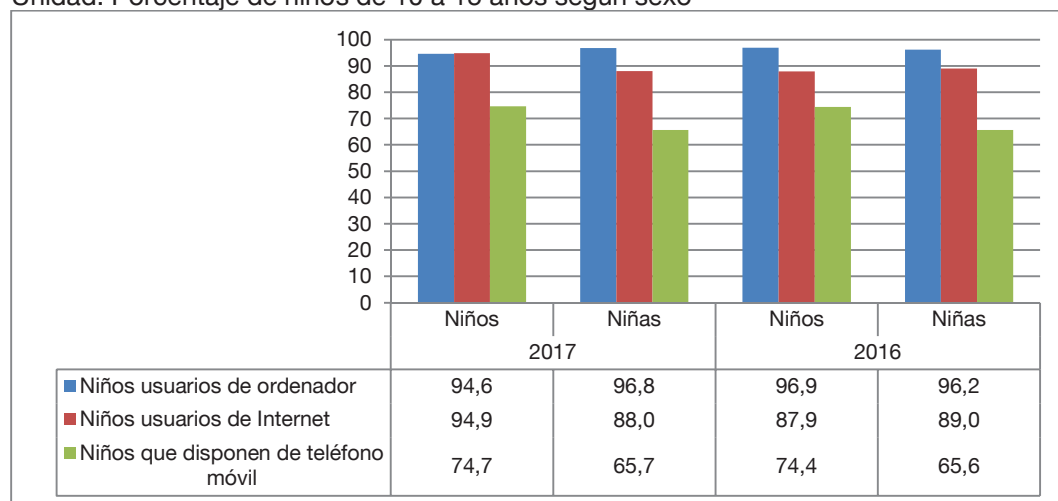
Cabe destacar, el aumento de 3,1 puntos porcentuales entre los niños/as usuarios de internet, pasando de 88,4 puntos porcentuales en 2016 a 91,5% en 2017. Por sexos, se ha reducido el porcentaje de niños usuarios en internet en el último año un 2,3%, mientras que en el caso de las niñas ha crecido ligeramente un 0,6%.

En relación al uso de móvil, en 2016 un 70,3% de los menores entre 10 y 15 años dispone de teléfono móvil, unos 0,2 puntos porcentuales menos respecto al año anterior. Según sexo, en el último año ha aumentado ligeramente el porcentaje de menores con teléfono móvil, un 0,3% en el caso de los niños y un 0,1% en el caso de las niñas.

#### Gráfico 4.6.2.2

#### Uso de productos TIC entre los niños en los últimos tres meses

Unidad: Porcentaje de niños de 10 a 15 años según sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2016.

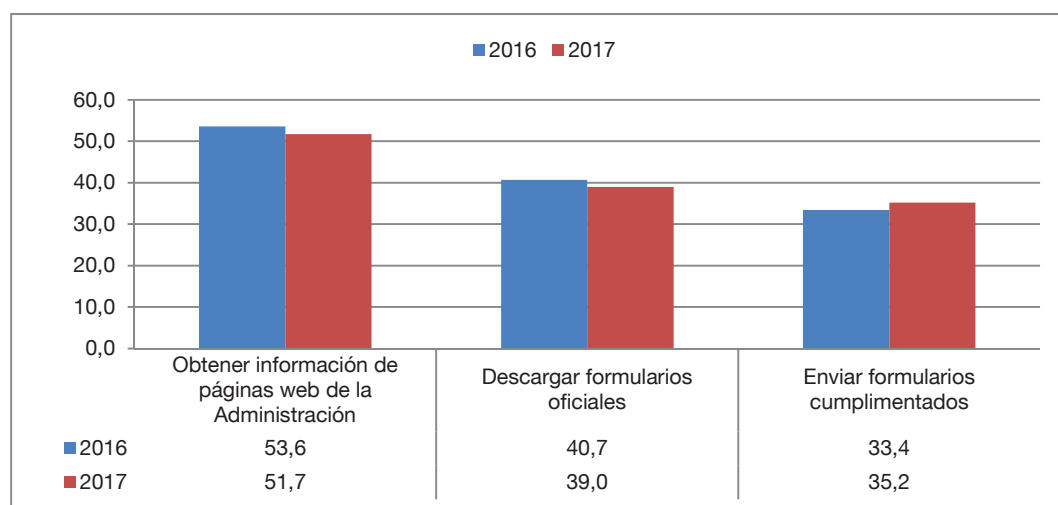
#### 4.6.3 Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet

En el año 2017, y en relación con la interacción de la población con las administraciones públicas por Internet por motivos particulares, el porcentaje de internautas ha crecido respecto a 2016, pasando del 60,0% en 2016 al 60,3% en 2017.

##### Gráfico 4.6.3.1

#### Interacción con las Administraciones Públicas en los últimos 12 meses

Unidad: Porcentaje de usuarios de Internet



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2016.

El 51,7% de los internautas ha conectado con la Administración para obtener información de páginas web de la administración, el 39,0% para descargarse formularios oficiales y el 35,2% de las personas han enviado formularios cumplimentados.

## 4.7. Sector agrario

Los datos que presentamos a continuación proceden de la Encuesta de Explotaciones Agrarias de 2016, realizada 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.

### 4.7.1 Titularidad de explotaciones agrarias

Según los últimos datos disponibles de la Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrarias en 2016, en La Rioja el número de explotaciones total es de 9.519, de las cuales son con tierra unas 9.362 explotaciones y sin tierra las 156 explotaciones restantes. Respecto a los últimos datos de 2013, el número total de explotaciones se ha reducido un 2,1%.

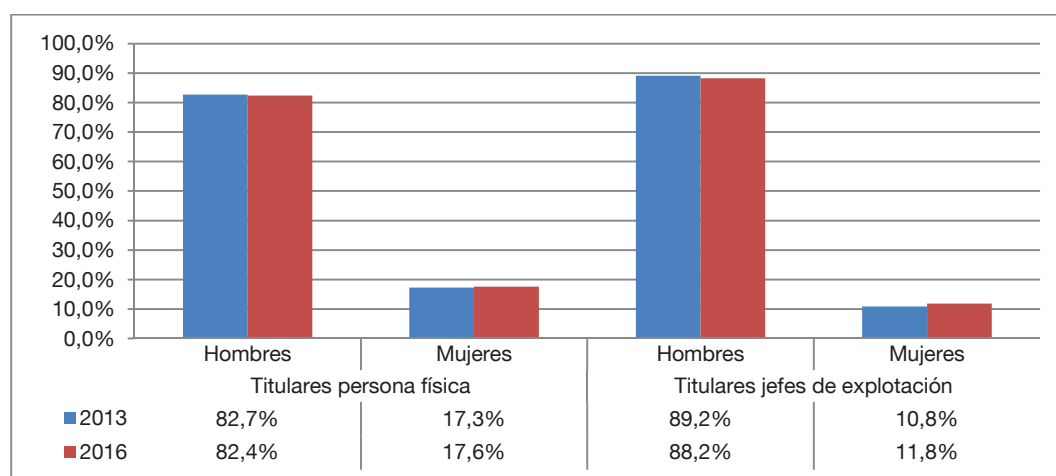
Del total de explotaciones, unas 8.712 tienen como titular a una persona física, 7.181 varones frente a 1.531 mujeres. En puntos porcentuales, el 82,4% de las explotaciones tienen un titular masculino y el 17,6% tienen un titular femenino.

En cuanto a los jefes de explotación, en la mayoría de los casos el titular de la explotación coincide con la figura de jefe de explotación, y casi siempre es un hombre. En total, en unas 7.138 explotaciones, coincide la figura del titular y jefe de explotación, de las cuales en el 88,2% de las explotaciones el jefe de explotación titular es un varón frente al 11,2% de las explotaciones con jefe de explotación titular femenino.

#### Gráfico 4.7.1.1

Titularidad y jefes de explotación en explotaciones agrarias en La Rioja.

Unidad: porcentaje de explotaciones agrarias. Años 2013 y 2016



Fuente: Estadística de Explotaciones Agrarias 2013



#### 4.7.2 Mano de obra en explotaciones agrarias

En relación a la **mano de obra** que hay en las explotaciones agrarias, se va a distinguir entre mano de obra familiar y mano de obra de asalariado fijo.

##### Mano de obra familiar

La mano de obra familiar se recoge de las explotaciones cuyo titular sea una persona física. Se considera como mano de obra familiar el titular, su cónyuge o pareja y otros miembros de la familia que realicen trabajos agrícolas para la explotación, ya sea de forma continua o eventual, como asalariados o no asalariados. Se incluyen como otros miembros de la familia del titular a los ascendientes, descendientes y otras parientes, incluidas las personas emparentadas por matrimonio o adopción, independientemente de que vivan en la explotación o en otra parte.

Según los últimos datos disponibles, en un total de 8.712 explotaciones agrarias hay mano de obra familiar, incluida la del titular de la explotación.

##### Cuadro 4.7.2.1

##### Mano de obra familiar en las explotaciones de La Rioja según sexo. Año 2016

Unidad: número de personas y porcentaje horizontal

	Total	Varones	Mujeres	Varones %	Mujeres %
Datos encuesta 2016					
Titulares	8.712	7.181	1.531	82,4%	17,6%
Titular y jefe de explotación	7.596	6.773	823	89,2%	10,8%
Cónyuge	1.474	715	759	48,5%	51,5%
Cónyuge y jefe de explotación	453	449	4	99,1%	0,9%
Otros familiares	4.823	3.467	1.356	71,9%	28,1%
Otros familiares y jefes de explotación	956	849	107	88,8%	11,2%
Datos encuesta 2013					
Titulares	8.931	7.387	1.544	82,7	17,3
Titular y jefe de explotación	7.595	6.773	823	89,1	10,9
Cónyuge	3.539	910	2.629	25,7	74,3
Cónyuge y jefe de explotación	431	397	34	92,1	7,9
Otros familiares	3.545	3.100	444	87,4	12,6
Otros familiares y jefes de explotación	732	658	74	89,8	10,2

Fuente: Estadística de Explotaciones Agrarias 2013

Respecto a los datos de la encuesta realizada en 2013, el número de cónyuges que trabajan en las explotaciones se ha reducido significativamente, pasando de 3.539 a 1.474. Igualmente, la proporción de cónyuges mujeres ha disminuido, de un 74,3% en 2013 a un 51,5% en 2016.

Los casos en los que la figura del cónyuge coincide con la titularidad de la explotación, representan un 5,2% del total de explotaciones con titularidad física. Por sexos, el dominio masculino es casi absoluto, ya que el 99,1% de los cónyuges con titularidad en la explotación son hombres.

En el caso de la mano de obra procedente de otros familiares, un total de 4.823 personas trabajan en las explotaciones. Mayoritariamente son hombres, con una representación del 71,9% frente a las mujeres con un 28,1% de representación.

En el periodo comprendido entre 2013 y 2016 el número de familiares, que trabajan en las explotaciones, ha aumentado 30,6 puntos porcentuales. Además, la presencia de la mujer también ha crecido pasando de representar en 2013 el 12,6% a un 28,1% en 2016.

## Mano de obra asalariada

### Cuadro 4.7.2.2

#### Trabajo asalariado fijo en las explotaciones agrarias en La Rioja en 2016

Unidad: Número y porcentaje vertical de trabajadores según sexo

	Total	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
Trabajo asalariado fijo	1.073	869	204	34,2%	62,4%
Porcentaje de tiempo trabajado <25%	253	228	25	9,0%	7,6%
Porcentaje de tiempo trabajado >=25 <50	244	230	14	9,0%	4,3%
Porcentaje de tiempo trabajado >=50 <75	397	364	33	14,3%	10,1%
Porcentaje de tiempo trabajado >=75 <100	903	852	51	33,5%	15,6%
Porcentaje de tiempo trabajado =100%	1.073	869	204	34,2%	62,4%
Jefes de explotación asalariado	972	842	130	86,6	13,4

FUENTE: Encuesta sobre la estructura de las explotaciones agrarias 2013. INE

En cuanto al personal asalariado fijo, este asciende a 2.870 personas durante el año 2016, un 88,6% son hombres y un 11,4% mujeres. En cuanto a la jornada trabajada, un 46,2% de los trabajadores asalariados realiza un trabajo inferior al 50% de la jornada y solo un 31,5% trabaja la jornada completa.

El 70,0% del personal asalariado femenino que trabaja en explotaciones agrarias tiene una jornada inferior al 50% frente al 43,1% del personal asalariado masculino. Asimismo, solo 15,6% del personal salariado femenino total tiene una jornada completa frente a un 33,5% del personal salariado masculino.

Por último, veremos la figura del jefe de explotación asalariado fijo. Existen un total de 972 jefes de explotación no titulares, Por sexo, un 86,6% de ellos son hombres frente a un 13,4% de mujeres.

## 4.8. Salud

Los datos que se exponen bajo el epígrafe Salud proceden de distintas estadísticas elaboradas por el INE relacionadas directamente o indirectamente con la salud de las personas. Estas estadísticas son Indicadores Demográficos Básicos que nos muestran la esperanza de vida de las personas; Estadísticas de Defunciones para conocer las causas de mortalidad que más inciden en los hombres y las mujeres y la Encuesta Nacional de Salud para obtener datos sobre el estado de salud, la utilización de los servicios necesarios y los factores determinantes de la salud.

### 4.8.1 Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años

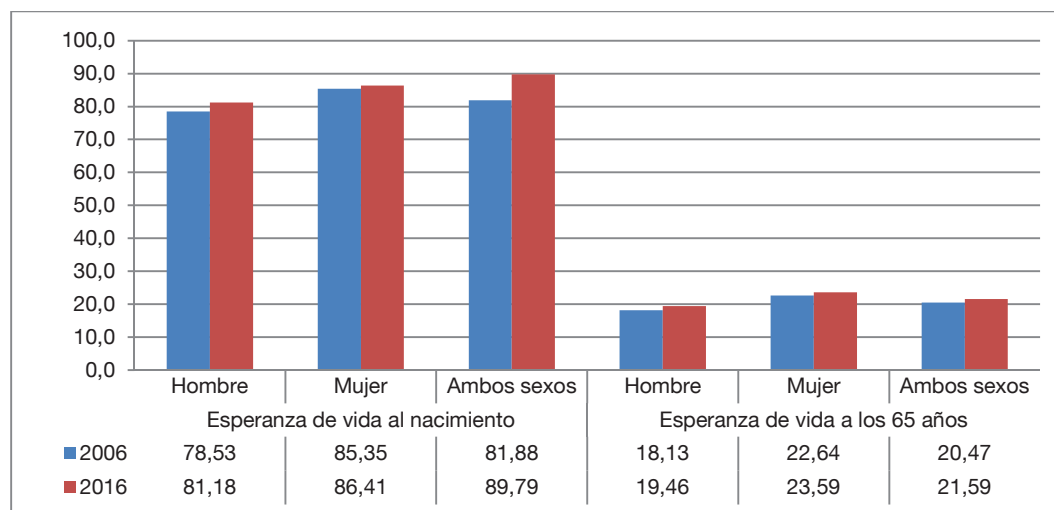
En 2006 la diferencia de la esperanza de vida al nacer entre hombres y mujeres en la Comunidad Autónoma de La Rioja es de 6,8 años (84,4 años para las mujeres y 78,5 años para los hombres). En 2016, esta diferencia se ha reducido hasta los 5,2 años, aumentando en las mujeres 1,1 años (hasta los 86,4 años) y 2,6 años en los hombres (hasta los 81,2 años)

Respecto a la esperanza de vida a partir de los 65 años, en 2006 es mayor en las mujeres (23,6 años) que los hombres (19,5 años). Estas cifras han mejorado, 0,95 años para la mujer y 1,33 años para los hombres.

#### Gráfico 4.8.1.1

Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años en La Rioja. Años 2006 y 2016

Unidad: Años de vida según sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores Demográficos Básicos. Indicadores de Mortalidad.

#### 4.8.2 Defunciones registradas en La Rioja según las principales causas de muerte

Según los datos de defunciones según causa de muerte registrados en el INE, en el año 2016 se produjeron en La Rioja 2.067 defunciones, 126 menos que las registradas en 2015, lo que supone un decremento del 4,1%. A nivel nacional se produjeron 410.611 defunciones, 11.957 menos que en el año 2015 (un 2,8% menos).

En ambos territorios, el grupo de enfermedades del sistema circulatorio se mantuvo como primera causa de muerte en 2016, seguida de tumores y de enfermedades del sistema circulatorio.

Cabe destacar que durante el año 2016, las enfermedades del sistema circulatorio se han reducido en un 7,9% respecto a 2015. Por sexos, se ha reducido un 8,5% en el caso de los hombres y un 7,4% en el caso de las mujeres. Sin embargo, los tumores siguen en una cifra similar a la del 2015.

##### Cuadro 4.8.2.1

#### Defunciones según clasificación internacional de enfermedades. Año 2016

Unidad: Número de defunciones y porcentajes verticales

	La Rioja	%	Nacional	
Total defunciones	2.967	100%	410.611	100%
Enfermedades del sistema circulatorio	873	29,42%	119.778	29,2%
Tumores	852	28,72%	112.939	27,5%
Enfermedades del sistema respiratorio	285	9,61%	46.812	11,4%
Enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos	231	7,79%	25.236	6,1%
Trastornos mentales y del comportamiento	178	6,00%	20.980	5,1%
Enfermedades del sistema digestivo	147	4,95%	20.096	4,9%
Causas externas de mortalidad	109	3,67%	15.668	3,8%
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	81	2,73%	12.700	3,1%
Enfermedades del sistema genitourinario	78	2,63%	12.173	3,0%
Enfermedades infecciosas y parasitarias (1)	42	1,42%	7.033	1,7%
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	41	1,38%	4.256	1,0%
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte (2)	28	0,94%	8.033	2,0%
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos, y ciertos trastornos que afectan al mecanismo de la inmunidad	10	0,34%	1.886	0,5%
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	4	0,13%	1.523	0,4%
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas	4	0,13%	846	0,2%
Afecciones originadas en el periodo perinatal	3	0,10%	637	0,2%
Embarazo, parto y puerperio	1	0,03%	15	0,0%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Estadística Defunciones según causa de la muerte. Nota: Por motivos de comparabilidad, se incluye VIH+ (R75) en Enfermedades infecciosas y parasitarias

Teniendo en cuenta la variable del sexo, durante 2016 fallecieron en La Rioja 1.530 hombres y 1.437 mujeres. Si analizamos las causas de la muerte según el sexo, se aprecia que las principales causas de mortalidad en ambos sexos son las enfermedades del sistema circulatorio y los tumores.

#### Cuadro 4.8.2.2

##### Defunciones según clasificación internacional de enfermedades. Año 2016

Unidad: Número de defunciones según sexo y porcentajes verticales

Año 2016	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Todas las defunciones	2.967	1530		1437	
Enfermedades del sistema circulatorio	873	409	26,7%	464	32,3%
Enfermedades cerebrovasculares	210	113	7,4%	97	6,8%
Resto de enfermedades	663	296	19,3%	367	25,5%
Tumores	852	528	34,5%	324	22,5%
Tráquea, bronquios y pulmón	152	114	7,5%	38	2,6%
Colón	82	51	3,3%	31	2,2%
Mama	51	0	0,0%	51	3,5%
Resto de tumores	567	363	21,3%	204	14,2%
Enfermedades del sistema respiratorio	285	153	10,0%	132	9,2%
Enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos	231	93	6,1%	138	9,6%
Alzheimer	136	43	2,8%	93	6,5%
Resto de enfermedades	95	50	3,3%	45	3,1%
Trastornos mentales y del comportamiento	178	73	4,8%	105	7,3%
Enfermedades del sistema digestivo	147	76	5,0%	71	4,9%
Causas externas de mortalidad	109	72	4,7%	37	2,6%
Caídas accidentales	76	50	3,3%	26	1,8%
Resto de causas	33	22	1,4%	11	0,8%
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	81	42	2,7%	39	2,7%
Enfermedades del sistema genitourinario	78	29	1,9%	49	3,4%
Enfermedades infecciosas y parasitarias (1)	42	22	1,4%	20	1,4%
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	41	16	1,0%	25	1,7%
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte (2)	28	6	0,4%	22	1,5%
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos, y ciertos trastornos que afectan al mecanismo de la inmunidad	10	4	0,3%	6	0,4%
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	4	2	0,1%	2	0,1%
Embarazo, parto o puerperio	1	0	0,0%	1	0,1%
Afecciones originadas en el periodo perinatal	3	1	0,1%	2	0,1%
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas	4	4	0,0%	1	0,1%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Estadística Defunciones según causa de la muerte.

Los tumores fueron la primera causa de muerte entre los varones (34,5% de las defunciones de varones) y la segunda en el caso de las mujeres (22,5% de las defunciones de mujeres).

Por su parte, las enfermedades del sistema circulatorio fueron la primera causa de mortalidad femenina (32,3% de las muertes de mujeres) y la segunda entre los varones (26,7% de las muertes de hombres).

De forma más detallada, dentro de las enfermedades del sistema circulatorio, las enfermedades cerebrovasculares son las causas más frecuentes y son responsables del 27,7% de las muertes de hombres y el 20,9% de las muertes de mujeres por enfermedades de este grupo.

Entre los tumores, los responsables de mayor mortalidad son el cáncer de tráquea, bronquios y pulmón con el 17,9% de los fallecimientos por cáncer durante 2016, le siguen por orden el cáncer de colón y de mama (9,7% y 6,0% de las muertes por cáncer).

Entre las enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos cabe que destacar el Alzheimer, enfermedad que provocó en 2016 en La Rioja 136 muertes, de las cuales la mayoría en mujeres (68,4%). En esta diferencia de género, un factor importante es la edad, las mujeres mueren a mayor edad y 72 muertes por Alzheimer corresponden a mujeres de 85 o más años.

Respecto a fallecimientos por causas externas, la más frecuente es la caída accidental y el suicidio con 28 muertes cada causa. Le sigue en importancia el por accidentes de tráfico y los ahogamientos con 17 y 13 muertes cada causa

### 4.8.3 Valoración del estado de la salud

#### Cuadro 4.8.3.1

##### Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses

	2014			2009			Variación		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
España									
Muy bueno	21,3	23,4	19,4	20,2	22,5	18,1	1,1	0,9	1,3
Bueno	49,7	51,8	47,6	53,8	56,2	51,4	-4,1	-4,4	-3,8
Regular	20,5	17,9	23,0	18,5	15,8	21,2	2,0	2,1	1,8
Malo	6,3	5,2	7,3	5,5	4,3	6,7	0,7	0,9	0,6
Muy malo	2,3	1,8	2,7	2,0	1,2	2,7	0,3	0,5	0,0
Rioja (La)									
Muy bueno	17,5	18,4	16,6	18,7	20,0	17,3	-1,2	-1,6	-0,7
Bueno	57,0	60,6	53,6	59,6	61,8	57,3	-2,5	-1,2	-3,8
Regular	17,1	13,3	20,9	16,2	13,3	19,1	0,9	0,0	1,8
Malo	6,4	6,6	6,3	4,9	5,0	4,8	1,5	1,6	1,5
Muy malo	1,9	1,2	2,6	0,7	0,0	1,4	1,2	1,2	1,2

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Salud 2014 y 2009

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.

Según los últimos datos disponibles en esta materia ofrecidos por la Encuesta Europea de Salud, el 74,5% de la población riojana de 15 y más años valora su estado de salud como bueno o muy bueno en 2014, frente a un 71,0% a nivel nacional.

Por sexo, se aprecian diferencias, ya que el 79,0% de los hombres de La Rioja declara tener un estado de salud bueno o muy bueno, frente al 70,2% de las mujeres. Esta diferencia es mayor a nivel nacional (75,2% para los hombres y 67,0% para las mujeres).

Comparando estos datos con los de 2009, la percepción sobre el estado de la salud como muy bueno o bueno ha empeorado tanto en La Rioja (-3,7%) como a nivel nacional (-3,0%).

Por comunidades autónomas, entre las regiones con mayor porcentaje de población que percibe su estado de salud como muy bueno o bueno están Navarra (74,9%), Madrid (74,8%), Baleares (74,7%) y La Rioja (74,5%).

Por el contrario, las comunidades con menor porcentaje de población que percibe su salud como muy buena o buena se encuentran Galicia (60,0%), Castilla León (66,1%) y Canarias (66,2%).

#### 4.8.4 Enfermedades crónicas

En cuanto a las enfermedades crónicas percibidas por la población riojana, las sufren casi 6 de cada 10 personas (56,8%), más intensamente las mujeres (60,9%) que los hombres (52,6%).

##### Cuadro 4.8.4.1

##### Enfermedades crónicas más frecuentes en la población riojana. Año 2014

Unidad: Porcentaje de población que percibe o no una enfermedad crónica (No necesariamente diagnosticada)

Enfermedad	Total		Hombres		Mujeres	
	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Dolor de espalda crónico (lumbar)	19,90	80,10	14,54	85,46	25,09	74,91
Tensión alta	17,79	82,21	19,35	80,65	16,28	83,72
Dolor de espalda crónico (cervical)	16,31	83,69	8,92	91,08	23,49	76,51
Colesterol alto	16,16	83,84	14,59	85,41	17,67	82,33
Varices en las piernas	15,70	84,30	5,77	94,23	25,33	74,67
Artrosis (excluyendo artritis)	14,43	85,57	8,82	91,18	19,88	80,12
Alergia crónica, como rinitis, conjuntivitis o dermatitis alérgica, alergia alimentaria o de otro tipo (asma alérgica excluida)	12,01	87,99	9,65	90,35	14,32	85,68
Migraña o dolor de cabeza frecuente	10,66	89,34	2,68	97,32	18,40	81,60

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Salud 2014

Entre las enfermedades crónicas más frecuentes en la población están, en primer lugar, el dolor de espalda crónico lumbar que lo sufre el 19,9% de la población, pero con gran diferencia entre sexos, un 14,5% de la población masculina frente al 25,1% de la población femenina.

En segundo lugar, la tensión alta, un 17,8% de la población percibe tener hipertensión, más entre los hombres (19,4%) que en las mujeres (16,3%).

Le sigue, el dolor de espalda crónico cervical que es percibido por el 16,3% de los riojanos. Por sexo, las diferencias son importantes, un 8,9% de hombres frente a un 23,5% de mujeres.

El colesterol alto, cree tenerlo un 16,2% de los riojanos; un 14,6% de la población masculina y el 17,7% de la población femenina.

Por último, la migraña es otra dolencia crónica, con diferencias significativas en su percepción, de forma que dicen padecerla el 18,4% de la población femenina frente a un 2,7% de la población masculina



#### 4.8.5 Dependencia funcional

Si analizamos las limitaciones para la actividad básica diaria (alimentarse, sentarse, levantarse de una silla o de una cama, acostarse, etc.) de las personas de 65 años o mayores en España resulta que el 20,7% de este colectivo tiene dificultad para realizar alguna actividad básica de la vida diaria. Este porcentaje es superior en las mujeres (25,2%) que en los hombres (15%).

En general, el porcentaje de población con dificultades disminuye respecto a 2009 (20,7% frente a 26,5%). Esta brecha es superior en el caso de las mujeres (25,2% frente a 31,8%) que en el caso de los hombres (15,0% frente al 19,3%).

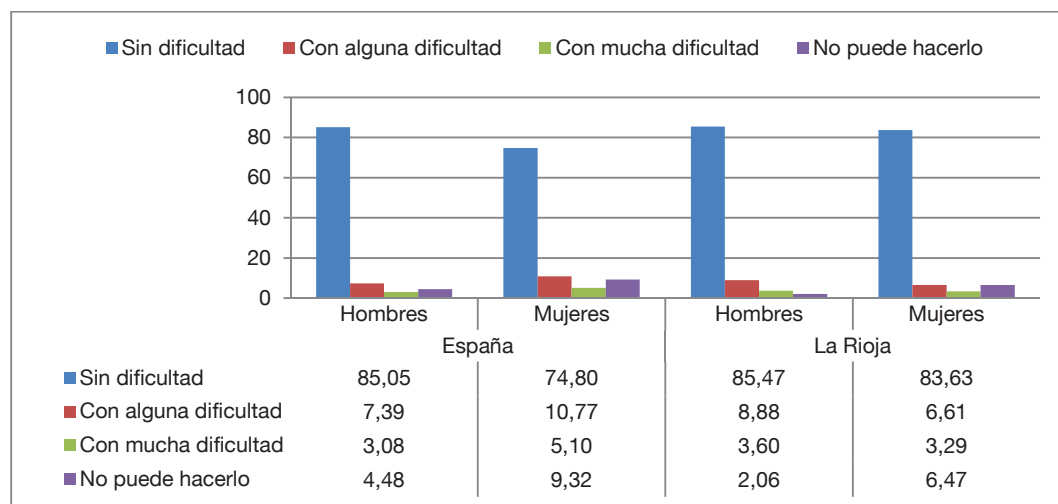
En el caso de La Rioja, estos datos mejoran respecto a la media nacional. La población que tiene dificultades para realizar alguna actividad básica de la vida diaria alcanza un 16,4% en el caso de las mujeres y un 14,5% en el caso de los hombres.

Además un 6,5% de las mujeres y un 2,1% de los hombres no pueden desarrollar su actividad básica diaria frente al 9,3% de mujeres y un 4,5% de hombres a nivel nacional.

#### Gráfico 4.8.5.1

##### Limitación para la actividad básica diaria

Unidad: porcentaje de población con 65 o más años



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Salud 2014.

Nota: Actividades básicas consideradas: alimentarse, sentarse, levantarse de una silla o de una cama, acostarse, vestirse y desvestirse, ir al servicio, ducharse o bañarse.

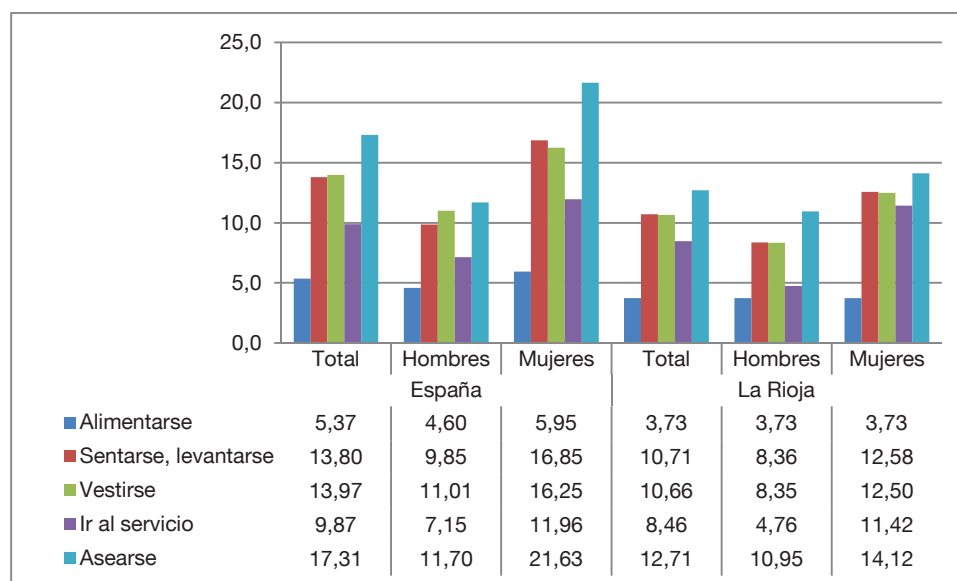
Las actividades en las que un mayor número de personas de 65 y más años encuentra dificultad son asearse (17,3%), vestirse (14,0%), y sentarse o levantarse (13,8%).

En el caso de La Rioja ocurre lo mismo pero los porcentajes de población afectados son menores. Tienen dificultad para asearse, un 12,7%; vestirse y sentarse un 10,7% respectivamente, ir al servicio un 8,5% y alimentarse un 3,8%.

#### Gráfico 4.8.5.2

#### Dificultad en las actividades básicas de la vida

Unidad: porcentaje de población con 65 o más años



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Salud 2014.

#### 4.8.6 Salud mental

A la hora de analizar la salud mental de la población riojana, la Encuesta Europea de Salud recoge los datos sobre el grado de sintomatología depresiva. Los datos de 2014 muestran que 1,3% de la población riojana tiene síntomas graves o moderadamente graves de depresión frente a un 2,9% de personas a nivel nacional.

Por sexos hay diferencias importantes, un 1,8% de mujeres en La Rioja (3,8% a nivel nacional) tiene síntomas graves o moderadamente graves de depresión frente a un 0,8% de varones (1,9% a nivel nacional).

#### 4.8.7 Asistencia sanitaria. Uso de servicios sanitarios

El 31,3% de la población riojana de 15 y más años acudió al médico de cabecera en las últimas cuatro semanas anteriores a la encuesta, frente al 29,0% de la media nacional. Por sexos, el porcentaje es mayor el de mujeres (37,6%) a hombres (24,9%).

En el caso del médico especialista, acudió un 11% de la población en La Rioja, frente a un 14,2% de media nacional. Y en este caso, también el número de visitas de las mujeres (13,2%) es mayor al de hombres (8,7%).

En relación a otros especialistas, los profesionales médicos más visitados por ambos sexos son los radiólogos (25,0%) y los fisioterapeutas (16,8%), pero es mayor el número de visitas de mujeres. Lo mismo ocurre a nivel nacional.

##### Cuadro 4.8.4.1

#### Asistencia sanitaria

Unidad: porcentaje de población

	La Rioja			España		
	Total	H	M	Total	H	M
Consulta al médico de familia en las 4 últimas semanas	31,3	24,9	37,6	29,0	24,6	33,2
Consulta al médico especialista en las 4 últimas semanas	11,0	8,7	13,2	14,2	11,9	16,5
Visitas a otros profesionales sanitarios						
Fisioterapeuta	16,8	14,6	19,0	15,6	14,2	17,0
Psicólogo, psicoterapeuta o psiquiatra	4,4	3,0	5,7	4,6	3,5	5,7
Enfermero/a o matrona	14,0	11,9	16,1	15,0	12,1	17,7
Radiología	25,0	19,3	30,6	19,4	17,0	21,8
Servicios asistenciales domiciliarios utilizados en los últimos 12 meses						
Atención domiciliaria por sanitarios	4,5	6,7	2,8	5,1	3,6	6,3
Ayuda domiciliaria para tareas domésticas o personas mayores	6,8	0,5	11,9	5,0	3,6	6,1
Comidas a domicilio para personas mayores	0,3	0,0	0,6	0,6	0,5	0,6
Servicios especiales de transporte o domicilio	2,4	0,5	3,8	2,9	3,0	2,9
Otros servicios de asistencia domiciliaria	2,8	1,6	3,8	4,4	3,2	5,2
Hospitalización en los últimos doce meses	8,7	8,3	9,1	8,7	8,0	9,4
Uso del servicio de urgencias en los últimos doce meses	22,6	20,9	24,1	27,4	25,3	29,4
Modalidad de cobertura sanitaria						
Pública exclusivamente	92,5	90,9	94,0	83,8	83,5	84,1
Privada exclusivamente	1,1	1,1	1,0	0,8	0,6	0,9
Mixta	6,32	7,6	5,0	14,9	15,2	14,5
Otras situaciones	0,2	0,3	0,0	0,6	0,7	0,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Salud 2014.

Nota: Población de 15 y más años, excepto en servicios asistenciales domiciliarios (65 y más años) y cobertura sanitaria.

Un 6,8% de la población riojana recibe ayuda domiciliaria para tareas domésticas o para mayores. Es muy significativa las diferencias entre sexos, mientras que un 11,9% de la población femenina recibe esta ayuda solo la recibe un 0,5% de la población masculina.

Respecto a la atención domiciliaria por parte de sanitarios, es más frecuente entre los varones, un 6,7% de la población masculina lo recibe frente al 2,8% de la población femenina. Sin embargo, a nivel nacional, es mayor el porcentaje de mujeres (6,3%) frente al de hombres (3,6%) que reciben este servicio.

Un 8,7% de los riojanos de 15 y más años han sido hospitalizados en los últimos 12 meses anteriores a la entrevista y un 22,6% han hecho uso de las urgencias, en ambos casos el porcentaje de mujeres es mayor al de hombres.

Por último, en cuanto a la cobertura sanitaria, el 92,5% de la población riojana opta por la exclusivamente pública, frente al 1,1% que elige la privada. A nivel nacional, estos porcentajes son menores y sube la asistencia mixta que alcanza un 14,9%.

#### **4.8.8 Consumo de medicamentos**

En cuanto al uso de medicamentos en las últimas dos semanas, el 66,0% de la población ha consumido medicamentos recetados o no. Por sexo, existen diferencias significativas, el 74,7% de las mujeres frente a un 59,0% de los varones.

Los medicamentos más consumidos por ambos sexos son los destinados a combatir el dolor, controlar la tensión arterial y las medicinas para el estómago y/o alteraciones digestivas.

La ingesta de medicamentos no recetados es alta en medicinas para el catarro, gripe, garganta y bronquios (50,0%) y en los medicamentos para el dolor (42,2%)

#### 4.8.9 Determinantes de salud

Son determinantes de la salud la alimentación, el consumo de tabaco, el alcohol, el sedentarismo o el exceso de peso, entre otros, ya que son factores de riesgo para enfermedades crónicas.

##### Cuadro 4.8.5.1

##### Determinantes de la salud

Unidad: porcentaje de población de 15 y más años

	España			Rioja (La)		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Consumo de tabaco						
Fumador diario	23,0	27,6	18,6	21,8	25,7	17,9
Fumador ocasional	2,4	2,9	1,9	4,1	3,6	4,5
Ex fumador	25,7	32,2	19,5	25,0	32,0	18,2
Nunca ha fumado	49,0	37,4	60,0	49,2	38,6	59,4
Cigarrillos consumidos						
Entre 01 y 09 cigarrillos	32,28	28,25	37,72	36,48	28,8	46,1
Entre 10 y 19 cigarrillos	36,98	36,14	38,13	37,62	39,7	35,1
20 o más cigarrillos	30,73	35,62	24,15	25,90	31,6	18,8
Consumo de alcohol						
Sí ha consumido	67,32	77,46	57,66	60,59	71,72	49,82
No ha consumido	32,68	22,54	42,34	39,41	28,28	50,18
Consumo de alcohol intenso						
A diario o casi a diario	0,61	0,85	0,29	2,81	3,39	2,00
De 1 a 4 días a la semana	3,16	4,23	1,80	7,89	10,25	4,63
De 1 a 3 días al mes	9,79	12,31	6,58	10,91	11,92	9,52
Menos de una vez al mes	19,06	21,89	15,43	19,79	20,23	19,18
Nunca	67,38	60,72	75,90	58,60	54,21	64,67
Ejercicio físico						
Sedentarismo	36,68	31,08	42,01	27,83	24,88	30,70
Vida activa	63,32	68,92	57,99	72,17	75,12	69,30

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Europea de Salud 2014.

##### Consumo de tabaco

Entre la población de 15 y más años, un 25,7% de hombres y un 17,9% de mujeres consumen tabaco diariamente. A nivel nacional, un 27,6% de hombres y un 18,6% de mujeres.

Casi la mitad de mujeres (46,1%) que fuma a diario, fuma entre 1 y 9 cigarrillos, mientras que la mayoría de los hombres fumadores (39,7%) fuma entre 10 y 19 cigarrillos.

En los últimos doce meses han intentado dejar de fumar el 21,6% de los varones y el 16,4% de las mujeres que fuman a diario.

Actualmente, en La Rioja el porcentaje de ex fumadores es de un 25,0% de la población de 15 años o más. Por sexo, el 32,0% para hombres y el 18,2% para mujeres. A nivel nacional, hay un 32,2% de ex fumadores y un 19,5% de ex fumadoras.

### Consumo de alcohol

Un 60,6% de la población riojana de 15 años y más ha manifestado consumir alcohol en los últimos doce meses, por sexo, un 71,1% de los hombres y un 49,8% de las mujeres. A nivel nacional, un 67,3% de los españoles (77,5% hombres y 57,7% de mujeres)

Respecto a los datos de la Encuesta Europea de Salud de 2009, podemos decir, que ha disminuido el consumo de alcohol, bajando de un 66,3% de riojanos que han consumido alcohol en 2009 a un 60,6% de riojanos en 2014.

Por lo que se refiere al consumo intensivo de alcohol (aquel que puede producir problemas agudos), el 41,4% de la población de 15 y más años ha consumido alcohol de manera intensiva al menos una vez en el último año (45,8% de los hombres y 35,3% de las mujeres).

El porcentaje de varones (3,4%), que consume de forma intensiva alcohol a diario supera ampliamente el porcentaje de mujeres (2%).

### Obesidad y sobrepeso

En cuanto a la obesidad y el sobrepeso, el 49,2% de la población riojana de 18 y más años tiene un peso por encima del considerado como normal. Este problema se da en mayor medida entre los hombres (59,3%) que entre las mujeres (39,1%).

La obesidad<sup>9</sup> afecta al 14,4% de la población adulta riojana. Por sexo, un 15,7% de los hombres y un 13,1% de las mujeres sufren obesidad; mientras que el 43,6% de los hombres y el 26,1% de las mujeres tienen sobrepeso.

En el sentido contrario, el 1% de los riojanos tiene peso insuficiente, es decir, su Índice de Masa Corporal está por debajo de 18 kg/m<sup>2</sup>. Estos casos se dan mayoritariamente en las mujeres, un 1,7% de mujeres frente a un 0,3% de hombres. A nivel nacional, un 2,2% de la población tiene un peso insuficiente, un 1,0% de los hombres y un 3,4% de mujeres.

---

<sup>9</sup> Una persona de 18 y más años se considera con obesidad cuando su índice de masa corporal es igual o superior a 30kg/m<sup>2</sup>. Por su parte, una persona con sobrepeso tiene un índice de masa corporal comprendido entre 25.0 y 29.9kg/m<sup>2</sup>.

### Ejercicio físico

Otro factor importante en la salud es el ejercicio diario, en La Rioja el 75,1% de los hombres y un 69,35 de las mujeres de 15 y más años llevan una vida activa y no se consideran sedentarios. La media nacional es de un 68,9% para hombres y un 58,0% para mujeres.

Un 49,7% de la población encuestada realiza al menos una vez a la semana ejercicio físico en su tiempo de ocio. Por sexo, el 50,6% de los hombres y el 48,9% de las mujeres.

### Alimentación

Casi siete de cada diez personas de 15 y más años consume fruta a diario en La Rioja (59,1% hombres y 71,3% mujeres) mientras que el 9,6% la consume menos de una vez por semana o no la consume.

Las verduras, ensaladas y hortalizas a diario es más inferior que el de la fruta, el 49,5% de los entrevistados afirman comer verdura y hortalizas frescas a diario (44,0% hombres y 55,1% mujeres). La media nacional en el consumo de estos alimentos se sitúa en el 44,6%.

El consumo diario de carne, huevos y pescado se da en el 20,1%, 3,8% y 4,6% respectivamente, de la población en La Rioja. A nivel nacional, estas cifras son del 9,6% para la carne, 1,4% para los huevos y un 1,6% para pescado.

Respecto a los dulces el 40,4% de la población riojana toma dulces a diario (41,4% de los hombres y el 39,4% de las mujeres). A nivel nacional, el consumo diario de dulces se sitúa en un 26,5% de la población, muy por debajo que la media riojana.

## 4.9. Educación

Este apartado denominado “Educación” contiene datos relevantes que nos permiten conocer la situación y características de las enseñanzas que se imparten en el marco educativo no universitario.

Las estadísticas correspondientes a las enseñanzas no universitarias son elaboradas por la Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación en cooperación con los servicios de las Consejerías/Departamentos de Educación de las Comunidades Autónomas.

### 4.9.1 Nivel de formación de la población riojana

Según los datos anuales de la Encuesta de Población Activa del INE correspondientes a 2016, el 28,7% de la población riojana de 16 y más años tiene una educación superior, el 26,6% de los hombres y el 30,7% de las mujeres. La media nacional se sitúa en el 28,1% (27,3% de hombres y 28,8% de mujeres)

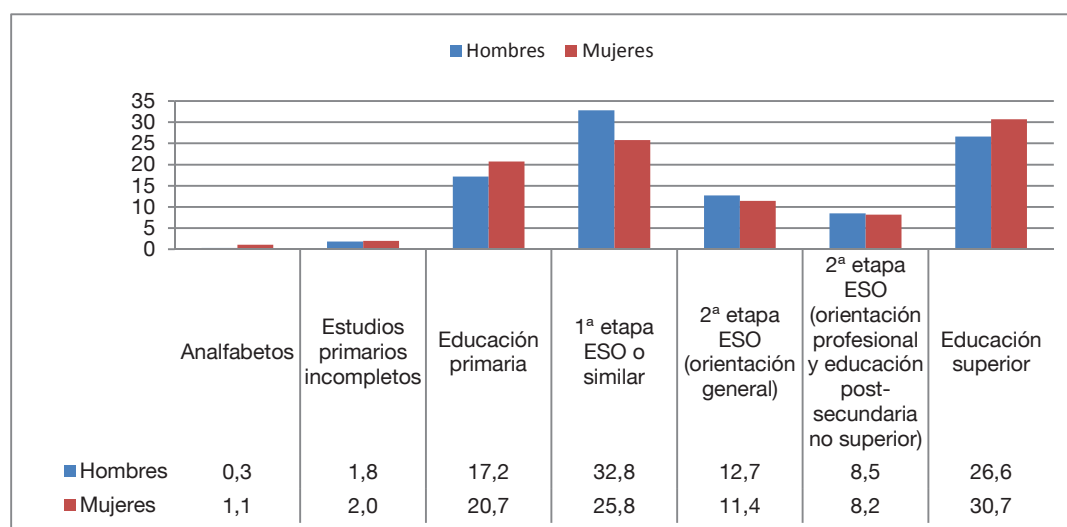
En el otro extremo, un 2,6% de la población riojana no tienen estudios primarios o es analfabeta. Por sexo, existen diferencias, un 2,1% de los hombres frente a un 3,1% de las mujeres.

Un 12,1% ha finalizado la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) y un 8,4 % dispone además de enseñanzas post-obligatorias.

#### Gráfico 4.9.1.1

Nivel de formación alcanzado por la población de 16 y más años en La Rioja. 2016

Unidad: Porcentaje de población



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Media anual 2016



#### 4.9.2 Centros y oferta educativa

En el curso 2015-2016, en La Rioja hay un total de 182 centros destinados a enseñanzas no universitarias, 2 más que el año curso anterior. De ellos, 115 son públicos y 67 privados.

##### Gráfico 4.9.2.1

Número de centros que imparten cada enseñanza en La Rioja. Curso 2014/2015

Unidad: Número de centros según enseñanza

	Total	Enseñanza pública	Enseñanza privada		
			Total	Concertada	No concertada
E. Infantil - Primer ciclo (1)	70	30	40	0	40
E. Infantil - Segundo ciclo	86	60	26	25	1
E. Primaria	84	60	24	24	0
E. Especial (2)	7	5	2	2	0
ESO	52	29	23	23	0
Bachillerato Presencial	26	19	7	1	6
CF FP Básica	26	18	8	8	0
CF FP Grado Medio Presencial	17	11	6	6	0
CF FP Grado Superior Presencial	15	11	4	3	1
Programas de Cualificación Profesional Inicial (3)	0	0	0	0	0
Otros programas formativos (3)	1	1	0	0	0
Bachillerato a Distancia	1	1	0	0	0
CF FP Grado Medio a Distancia	1	1	0	0	0
CF FP Grado Superior a Distancia	3	3	0	0	0

1.- Los centros de "E. Infantil" Imparten exclusivamente E. Infantil y solo incluyen los centros autorizados por la Administración Educativa. 2) Los centros de "E. Primaria", "E. Primaria y ESO" y "E. Primaria, ESO y Bach./FP" también pueden impartir E. Infantil. 3) Los centros de "ESO y/o Bachillerato y/o FP" Imparten una o varias de las siguientes enseñanzas: ESO, Bachillerato y/o Ciclos Formativos de FP y/o PCPIs. No se incluyen las actuaciones de PCPIs.

FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2014/15 Resultado detallados. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

#### 4.9.3 Educación infantil de primer ciclo

Partiendo de la realidad social que contempla la formación de niños y niñas de 0 a 3 años como un ciclo dentro de una etapa educativa con identidad propia integrada en un sistema de aprendizaje evolutivo y la finalidad de lograr la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias riojanas, se ha desarrollado una red de centros de primer ciclo de educación infantil que permite a los niños adquirir las destrezas y hábitos propios de su edad y a las familias la conciliación de su vida familiar y laboral.

##### Gráfico 4.9.3.1

#### Tasa neta de escolaridad y número medio de años de escolaridad en Educación Infantil

Unidad: porcentaje y número de años

	Tasa neta de 2 años (1)			Número medio de años de escolaridad en Educación Infantil		
	2004-05	2009-10	2015-16	2004-05	2009-10	2014-15
TOTAL	27,9	44,4	57,2	3,4	3,7	3,9
Andalucía	8,1	45,7	65,5	3,0	3,8	4,0
Aragón	48,7	49,4	54,7	3,7	3,8	3,8
Asturias (Principado de)	4,7	19,4	31,1	3,0	3,3	3,5
Baleares (Illes)	13,6	27,5	24,5	3,2	3,3	3,4
Canarias	0,0	0,0	21,4	2,9	2,9	3,2
Cantabria	18,8	53,2	67	3,2	3,5	3,7
Castilla y León	19,3	22,6	34,9	3,3	3,3	3,5
Castilla-La Mancha	4,4	52,6	53,8	3,1	3,9	3,8
Cataluña	52,5	55,1	59,8	3,8	3,9	3,9
Comunitat Valenciana	18,2	32,7	49	3,2	3,4	3,8
Extremadura	3,2	6,0	47,3	3,0	3,1	3,8
Galicia	25,1	34,8	67,8	3,4	3,6	4,1
Madrid (Comunidad de)	43,8	62,8	69,4	3,7	4,1	4,2
Murcia (Región de)	20,1	31,0	31,6	3,3	3,5	3,5
Navarra (Comunidad Foral de)	42,1	8,1	39,1	3,6	3,1	3,6
País Vasco	84,8	91,0	93,4	4,2	4,5	4,5
Rioja (La)	5,7	10,0	56,1	3,1	3,1	3,9
Ceuta	5,1	9,0	30,2	2,9	3,1	3,3
Melilla	19,9	32,4	41,3	3,2	3,2	3,2

FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2014/15 Resultado detallados. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Desde el curso 2009/2010 hasta el curso 2015/2016 se ha incrementado los centros de primer ciclo infantil autorizados por la Administración Educativa, pasando de 14 a 70 centros, lo que supone un incremento importante. Su alumnado también ha crecido,

pasando de 646 a 3.033 alumnos en el curso 2015/2016<sup>10</sup>, de los cuales 1.572 alumnos lo han hecho en centros públicos.

La tasa neta de escolarización por edad es la relación porcentual entre el alumnado de una enseñanza de la edad de referencia y el total de población de dicha edad.

---

<sup>10</sup> Datos tomados de la página web del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

#### 4.9.4. Tasa de idoneidad de las edades de enseñanza educativa obligatoria

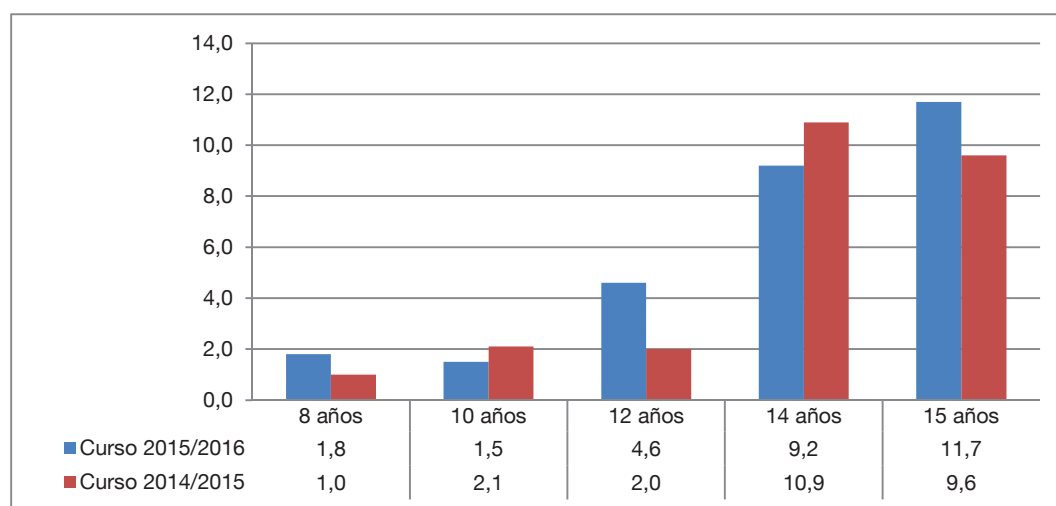
Uno de los medios que disponemos para conocer los resultados obtenidos del Sistema Educativo es el estudio a partir de las tasas de idoneidad en diferentes edades del alumnado.

La tasa de idoneidad a una edad de referencia es el porcentaje de alumnos matriculados en el curso que les corresponde por edad.

##### Gráfico 4.9.4.1

Brecha de género en la tasa de idoneidad en las edades de 8, 10, 12, 14 y 15 años. Cursos 2014/15 y 2015/16.

Unidad: Diferencia entre tasa de idoneidad femenina y masculina en la edad de referencia



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2015/16 Resultado detallados. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

En el curso 2014/2015 y vistas las tasas de idoneidad a la edad de 8, 10, 12, 14 y 15 años, se observa que la tasa de idoneidad de las alumnas es superior a la de los alumnos. Esta brecha de género es menor en edades tempranas y aumenta a medida de que se progresa en los distintos niveles educativos.

A continuación hemos comparado las brechas de género (diferencia entre tasa de idoneidad femenina y masculina) en las edades 8, 10, 12, 14 y 15 años tomando como referencia los cursos 2014/2015 y 2015/2016.

Entre estos dos cursos cabe destacar que la brecha de género que más ha aumentado es la de los 12 años (2,6 puntos porcentuales), le siguen la de los 15 años (2,1 puntos porcentuales) y la de los 8 años (0,8 puntos porcentuales). Por lo contrario se ha reducido la brecha de género en los 14 años (2,6 puntos porcentuales) y la de los 10 años (0,6 puntos porcentuales).

Durante el curso 2015/16 las tasas de idoneidad en las edades más altas (12,14 y 15 años se han visto mejoradas, en general. Mientras en las edades más tempranas, 8 y 10 años, las tasas de idoneidad han empeorado.

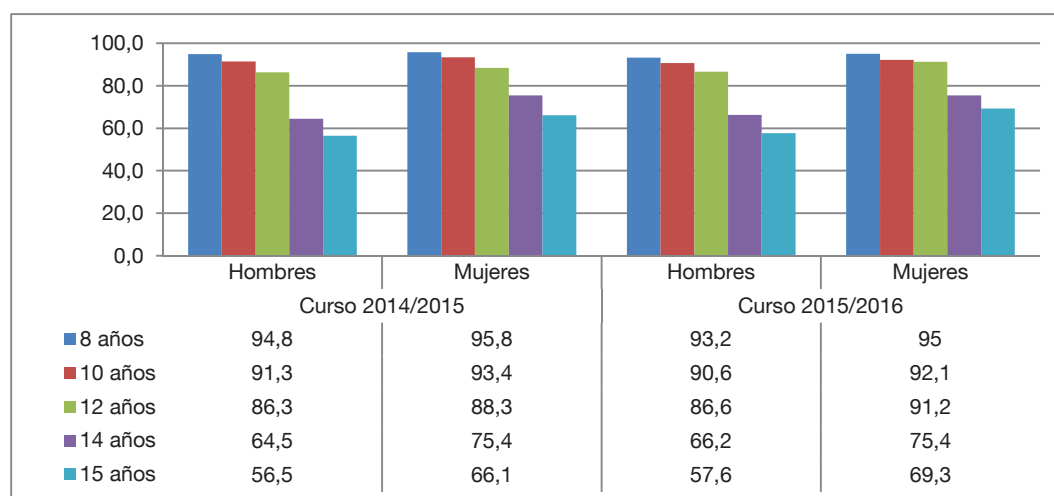
Por sexos, en las edades de 8 y 10 años, la tasa de idoneidad se ha reducido en ambos sexos. En el curso de 8 años, los niños han reducido su tasa de idoneidad en 1,6 puntos y las niñas un 0,8%, hasta situarse en el 93,2% y 95% respectivamente. Y en el curso de 10 años, la tasa de idoneidad de los niños se sitúa en el 90,6% , 0,7 puntos menos que el curso anterior y la de las niñas alcanza el 92,1%, unos 1,3 puntos menos que en el curso anterior.

En las edades más altas, las tasas de idoneidad se han visto mejoradas o constantes en ambos sexos. Veamos, a los 15 años, han crecido las tasas de idoneidad de ambos sexos, un 1,6% en el caso de los niños y 3,2% en el caso de las niñas. A los 14 años, ha mejorada la tasa de idoneidad de los niños en 1,7% mientras que la de las niñas se mantiene igual. Y por último, a los 12 años, ambos sexos han aumentado sus tasas de idoneidad aunque la subida ha sido mayor en el caso de las niñas, un 2,9% frente a un 0,7% de los niños.

#### Gráfico 4.9.4.2

Tasas de idoneidad a los 8, 10, 12,14 y 15 años. Cursos 2014/15 y 2015/16.

Unidad: porcentaje de alumnos en los cursos que les corresponde por edad



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2015/16 Resultado detallados. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

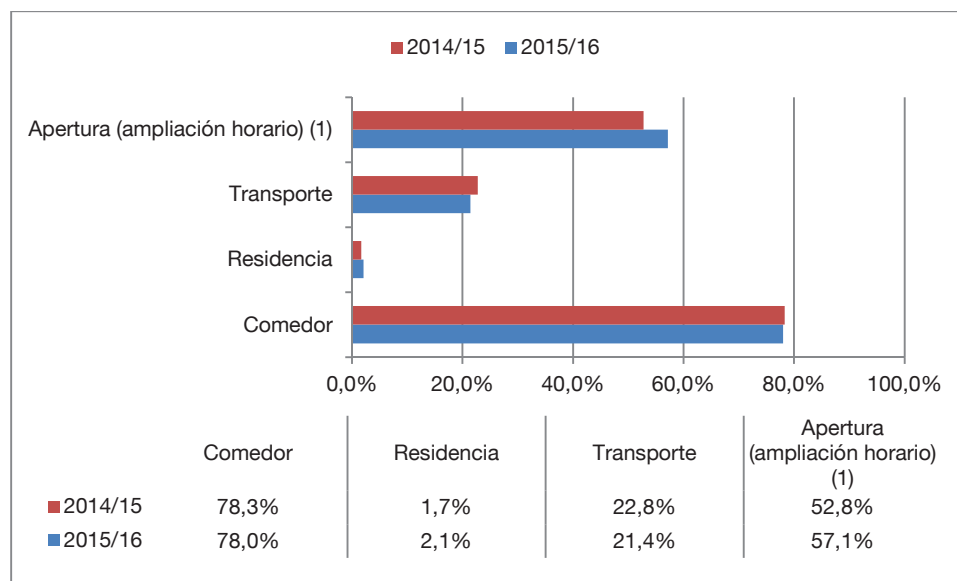
#### 4.9.5 Servicios complementarios escolares

Los servicios complementarios (comedor, residencia, transporte y aula matinal) facilitan la vida familiar así como la integración de las mujeres y hombres en condiciones de igualdad.

##### Gráfico 4.9.5.1

Centros educativos que ofrecen servicios complementarios. Curso 2014/15 y 2015/16

Unidad: Porcentaje sobre el total de centros



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2014/15 Resultado detallados. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Del total de centros educativos en La Rioja para el curso escolar 2015/2016 prestan servicios de aula matinal, comedor, transporte y residencia el 57,1%, el 78,0%, el 21,4% y el 2,1% respectivamente.

#### 4.9.6. Enseñanzas post obligatorias: Bachiller y Formación Profesional

##### Bachiller

El bachillerato es una etapa educativa postobligatoria que comprende alumnos de 16 a 18 años. Según el Decreto 21/2015, de 26 de junio, por el que se establece el currículo y otros aspectos como la organización, evaluación, promoción y titulación del alumnado de la Comunidad autónoma de La Rioja, el bachillerato se desarrolla en modalidades diferenciadas organizadas de forma flexible, a fin de que pueda ofrecer una preparación especializada al alumnado acorde con sus perspectivas e intereses de formación o permita la incorporación a la vida activa una vez finalizado el mismo.

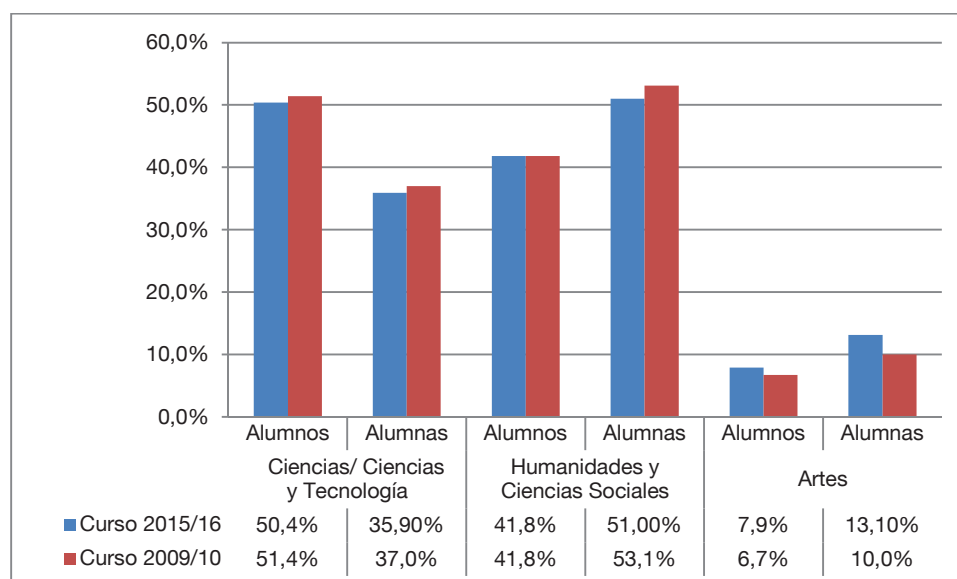
Las modalidades del bachillerato son las siguientes: Ciencias, Humanidades y Ciencias Sociales y la modalidad de Artes.

En el curso 2015/2016 se matricularon 4.006 alumnos de bachillerato, por sexo 1.819 alumnos y 2.187 alumnas, que representan respectivamente el 45,4% y el 54,6% del alumnado.

##### Gráfico 4.9.6.1

Alumnado de bachillerato según rama de conocimiento en La Rioja. Curso 2015/2016 y 2009/2010

Unidad: Porcentaje de alumnos según sexo



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2015/16 Resultado detallados. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

A la vista de los datos, en el curso 2015/2016, el mayor volumen de alumnos se ha matriculado en Humanidades y Ciencias Sociales, unos 1.875 alumnos, en segundo lugar, Ciencias y Tecnología con 1.702 alumnos matriculados y, por último, Artes con 429 alumnos matriculados.

Respecto al curso 2009/2010 se ha incrementado el alumnado de bachillerato en un 15,8% y se mantiene una mayor presencia de alumnos en Ciencias y Tecnología y alumnas en Humanidades y Ciencias Sociales y Artes. Esta última modalidad es la menos demandada por los alumnos, con un 10,7% del alumnado.

### Formación profesional

La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

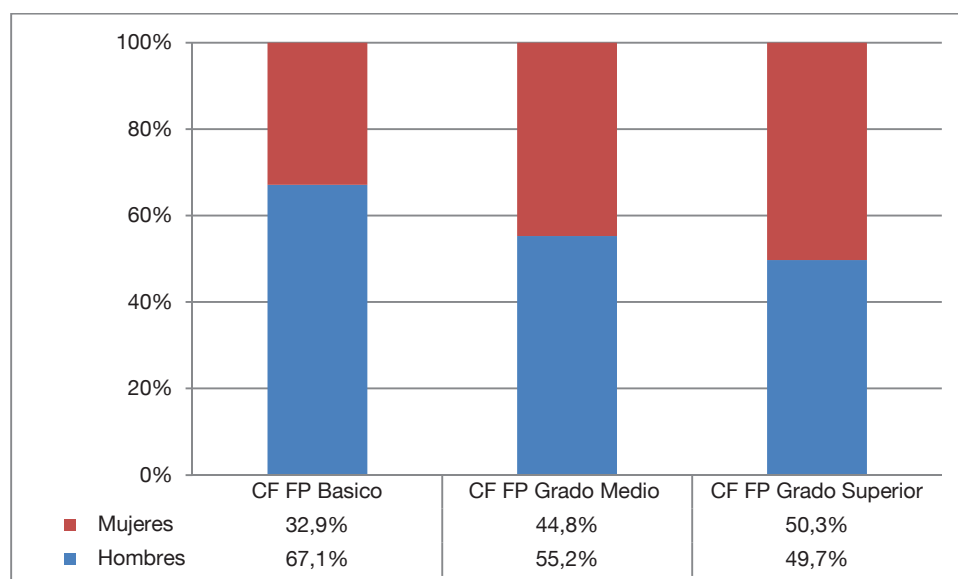
A través de la formación profesional se garantiza la igualdad de oportunidades y por tanto el progreso social.

En el curso 2015/2016, se matricularon en ciclos formativos un total 5.902 alumnos. En ciclos de FP básico se matricularon 885 alumnos, en FP grado medio 2.563 alumnos y en grado superior 2.454 alumnos, y representan respectivamente el 14,9%, 43,4% y 41,5% del total de alumnado de formación profesional (presencial y a distancia) en La Rioja.

#### Gráfico 4.9.6.2

Alumnado de formación profesional según sexo y nivel en La Rioja. Curso 2015/2016

Unidad: Porcentaje de alumnos según sexo



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2014/15 Resultado detallados. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.



### Gráfico 4.9.6.3

#### Alumnado de formación profesional según sexo y nivel en La Rioja. Curso 2014/2015

Unidad: Porcentaje de alumnos y alumnas según sexo

	Básico	Grado medio	Grado superior	Total
Total	885	2.563	2.454	4.006
Alumnos	594	1.416	1.147	3.229
Alumnas	291	1.219	1.235	2.673

FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2015/16 Resultado detallados. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

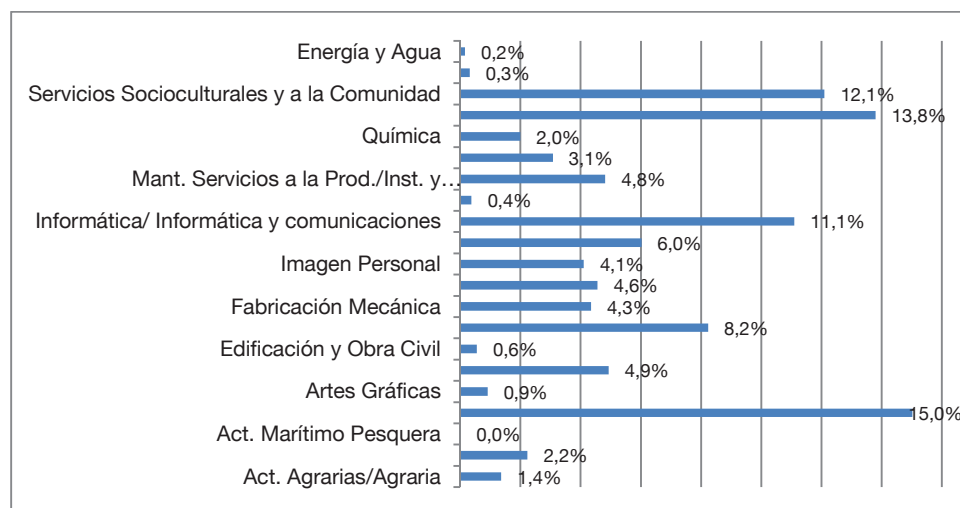
La presencia de alumnas y alumnos esta equilibrada en los diferentes grados formativos, salvo en la FP Básica donde es superior la presencia de alumnos (67,1%) sobre alumnas (32,9%).

En el ciclo de grado medio, el 55,2% del alumnado es varón frente a un 44,8% de mujeres. En el grado superior la diferencia entre sexos es menor un 49,7% de varones frente al 50,3% de mujeres.

### Gráfico 4.9.6.4

#### Alumnado de formación profesional según rama profesional. Curso 2014/2015

Unidad: Porcentaje de alumnos matriculado



Fuente: Las cifras de la educación en España. Curso 2015/2016. Ministerio de educación, Cultura y Deporte.

Atendiendo las matrículas de los alumnos en función de las diferentes familias profesionales<sup>11</sup>, observamos que la rama de Administración y gestión concentra el mayor número de alumnos, con un 15,0% del total de alumnado de formación profesional, le

<sup>11</sup> Últimos datos disponibles de la publicación Las cifras de la educación en España. Curso 2015/16

siguen la rama de Sanidad con un 13,8% del alumnado, Servicios Sociales a la comunidad con el 12,1% y la rama de Informática con un 11,1% del alumnado total.

Por contra las ramas profesionales menos demandadas en La Rioja son la rama Seguridad y medio ambiente, Textil, confección piel y Madera y mueble con un 0,2%, 0,3% y 0,4% del alumnado total, respectivamente.

Si analizamos la matrícula de alumnos y alumnas en las diferentes ramas profesionales en los ciclos formativos a nivel nacional se advierten que existen importantes diferencias debido a que persisten estereotipos de género que influyen en la elección de especialidades por parte de estos.

#### Gráfico 4.9.5.4

#### Alumnado de FP según rama profesional en España. Curso 2015/2016

Unidad: número y porcentaje de alumnado según sexo

	Hombres	%	Mujeres	%
Total general	428.315		337.145	
Actividades Agrarias/Agraria	14.323	3,3%	2.928	0,9%
Actividades Físicas y Deportivas	22.540	5,3%	5.633	1,7%
Actividades Marítimo-Pesqueras	3.099	0,7%	291	0,1%
Administración/Administración y gestión	44.962	<b>10,5%</b>	70.793	<b>21,0%</b>
Artes Gráficas	3.435	0,8%	2.274	0,7%
Comercio y Marketing	19.231	4,5%	20.392	6,0%
Comunic. Imagen y Sonido/Imagen y Sonido	11.495	2,7%	5.864	1,7%
Edificación y Obra Civil	4.283	1,0%	1.677	0,5%
Electricidad y Electrónica	58.077	<b>13,6%</b>	2.286	0,7%
Fabricación Mecánica	23.546	5,5%	1.246	0,4%
Hostelería y Turismo	25.662	6,0%	22.533	6,7%
Imagen Personal	2.578	0,6%	29.043	8,6%
Industrias Alimentarias	3.555	0,8%	3.838	1,1%
Informática/Informática y Comunicaciones	71.362	<b>16,7%</b>	9.765	2,9%
Madera y Mueble/Mad. Mueble y Corcho	4.564	1,1%	487	0,1%
Mant. y Serv. a la Producción/Inst. y Mant.	22.354	5,2%	2.063	0,6%
Mantenim. de Vehículos Autopropulsados	44.154	<b>10,3%</b>	987	0,3%
Química	4.922	1,1%	5.497	1,6%
Sanidad	30.786	7,2%	80.713	<b>23,9%</b>
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	9.763	2,3%	65.774	<b>19,5%</b>
Textil, Confección y Piel	533	0,1%	2.401	0,7%
Vidrio y Cerámica	122	0,0%	34	0,0%
Artesanías	59	0,0%	45	0,0%
Energía y Agua	2.156	0,5%	246	0,1%
Seguridad y medio ambiente	603	0,1%	329	0,1%

Fuente: Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Estadísticas de educación. Curso 2014/2015

En este sentido, las mujeres optan por la rama de Sanidad, Administración y Servicios Socioculturales y a la Comunidad. Estas ramas concentran el 64,4% del alumnado femenino de FP.

Mientras los hombres se inclinan por estudios en la rama de Informática, Electricidad y electrónica, Administración y Mantenimiento de Vehículos autopropulsados. Estas ramas aglutinan al 51,1% del alumnado masculino.

#### 4.9.6. Resultados académicos

##### Gráfico 4.9.6.1

Rendimientos medios en comprensión lectora, matemáticas y ciencias a los 15 años. Año 2015

	Puntuación media								
	Comprensión lectora			Matemáticas			Ciencias		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	496	485	506	486	494	478	493	496	489
Andalucía	479	471	487	466	472	460	473	478	468
Aragón	506	497	517	500	504	496	508	510	504
Asturias	498	489	506	492	498	485	501	505	498
Baleares)	485	474	495	476	480	472	485	486	483
Canarias	483	474	492	452	459	445	475	481	470
Cantabria	501	490	512	495	499	491	496	498	493
Castilla y León	522	510	533	506	509	504	519	520	518
Castilla-La Mancha	499	490	508	486	492	480	497	502	493
Cataluña	500	493	507	500	509	490	504	510	497
C. Valenciana	499	489	510	485	491	479	494	498	490
Extremadura	475	464	488	473	476	470	474	475	473
Galicia	509	499	519	494	499	488	512	515	508
Madrid	520	514	527	503	513	494	516	523	509
Murcia	486	476	497	470	473	467	484	484	483
Navarra	514	507	521	518	524	512	512	516	508
País Vasco	491	481	501	492	496	487	483	486	480
La Rioja	491	481	500	505	509	500	498	501	495
Ceuta y Melilla	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Promedio OCDE	493	479	506	490	494	486	493	495	491
Total UE	494	483	507	493	498	487	495	498	492

Fuente: Las Cifras de la Educación en España. Curso 2014/2015. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes

España tiene una puntuación media total en comprensión lectora de 496 puntos, que es ligeramente superior a la media de la Unión Europea con 494 puntos, pero en matemáticas y ciencias España tiene una puntuación de 486 y 493 puntos respectivamente, frente a los 490 y 493 puntos de la Unión Europea.

A nivel nacional y según el sexo del alumnado, las alumnas tienen de media una mayor puntuación que los varones en comprensión lectora, con una puntuación de 506 puntos frente a los 485 puntos de los alumnos. Sin embargo, los alumnos tienen una puntuación media superior a las alumnas en matemáticas y ciencias, con 494 puntos frente a 478 y 496 puntos frente a 489 puntos respectivamente.

Por comunidades autónomas, con mayor puntuación en comprensión lectora destacan Castilla León, Madrid y Navarra, en matemáticas Navarra, Castilla León y La Rioja; y en Ciencias Castilla León, Madrid y Galicia. En el otro extremo, las regiones con menos puntuación en comprensión lectora están Extremadura, Andalucía y Canarias; en matemáticas Andalucía, Murcia y Extremadura; y en Ciencias Andalucía, Extremadura y Canarias.

#### 4.9.7. Abandono temprano de la educación y formación

El abandono escolar es una de las principales preocupaciones del sistema educativo español, no solo por sus efectos en la inserción del mercado de trabajo y el desarrollo laboral futuro de las personas que abandonan sino también en otros ámbitos donde un mayor nivel de formación está asociado a resultados en términos de mejor salud, mayor esperanza de vida, mejor calidad de vida, menor criminalidad, mayor difusión y prevalencia de los valores democráticos o una más intensa participación social (Lochner y Moretti 2004; Heckman y Lafontaine 2010; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE 2012)<sup>12</sup>.

La variable de uso habitual utilizada por los organismos internacionales para el tratamiento de este problema es la tasa de abandono definida como el porcentaje de población de 18 a 24 años que tiene como máximo el título de enseñanza secundaria obligatoria (ESO en la actualidad en España) y no está cursando ningún tipo de formación.

Según datos recogidos por el INE sobre el abandono escolar en España, en el año 2016 el abandono temprano de la educación-formación alcanza la cifra de 15,4% para las mujeres y el 23,2% para los hombres. El abandono temprano de la educación de los hombres ha sido siempre tradicionalmente superior al de las mujeres.

No obstante, estas cifras han mejorado pasando de un abandono escolar de un 33,6% en 2010 a un 23,2% en 2016, unos 10,4 puntos porcentuales menos. Igualmente, en el caso de las mujeres el abandono escolar también se ha reducido, unos 7,4 puntos porcentuales, pasando de un 22,6% en 2010 a un 15,4% en 2016.

La cifra de abandono temprano de la Educación-formación en España es de las más altas de todos los países de la UE, solo superada por Malta (23,4%) y casi duplica la media de la UE-28 situada en el 9,3%. Por sexo, las cifras de abandono temprano de la educación-formación para los hombres (23,2%) y las mujeres (15,4%) son de las más altas de los países de la UE ya que casi duplican las cifras de la UE-28 (12,3% para los hombres y 9,3% para mujeres)

A nivel regional en España<sup>13</sup>, el mayor porcentaje de abandono escolar a excepción de Ceuta y Melilla, se da en Islas Baleares (26,8%) y en Murcia (26,4%). Y el menor, en País Vasco (7,9%) y Cantabria (8,6%).

En el caso de La Rioja, tiene una tasa de abandono temprano del 17,8%. Por sexo, el abandono de los varones se sitúa en 17,7% y la femenina en un 17,8%, sin diferencias entre sexos.

Véase el siguiente gráfico:

---

<sup>12</sup> El abandono educativo temprano. Análisis del caso español. Ministerio de educación, Cultura y Deporte.

<sup>13</sup> Datos procedentes del Ministerio de Educación. Cifras de la Educación. Curso 2015/16

**Gráfico 4.9.7.1**

Abandono temprano de la educación y la formación. Población de 18 a 24 años.

Unidad: porcentaje de población.

	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	2006	2011	2016	2005	2010	2017	2005	2010	2017
Andalucía	38,0	32,1	23,1	44,6	37,2	27,0	31,2	26,8	19,0
Aragón	24,6	22,8	19,1	31,3	27,8	24,4	17,7	17,8	13,5
Asturias (Principado de)	23,1	21,9	16,6	32,2	27,1	16,0	13,9	16,5	17,2
Baleares (Illes)	36,0	29,7	26,8	43,9	33,2	34,9	27,4	26,0	18,1
Canarias	34,9	30,9	18,9	40,0	34,5	24,5	29,7	27,1	13,1
Cantabria	23,5	21,4	8,6	29,5	27,5	8,8	16,8	14,8	8,3
Castilla y León	23,6	27,5	17,3	30,1	33,4	20,0	16,8	21,2	14,4
Castilla-La Mancha	38,8	31,5	23,2	47,9	40,5	26,7	28,9	22,2	19,7
Cataluña	28,5	26,2	18,0	34,5	31,1	21,6	22,3	21,1	14,2
Comunitat Valenciana	31,1	26,7	20,2	39,0	32,0	24,4	23,1	21,3	15,5
Extremadura	35,8	30,1	20,4	45,5	37,6	24,3	25,6	22,0	16,4
Galicia	24,5	20,4	15,2	34,2	25,3	19,1	14,5	15,3	11,2
Madrid (Comunidad de)	25,8	19,5	14,6	29,7	22,2	17,5	21,8	16,9	11,7
Murcia (Región de)	38,6	30,3	26,4	42,2	33,0	30,9	34,5	27,4	21,7
Navarra (Comunidad Foral de)	13,0	12,0	13,4	14,4	15,5	16,9	11,5	8,6	9,8
País Vasco	14,6	13,8	7,9	20,3	14,2	10,7	8,7	13,4	5,0
Rioja (La)	26,6	30,6	17,8	31,7	36,1	17,7	21,1	25,4	17,8
Ceuta y Melilla	47,0	30,2	23,1	48,3	32,8	23,2	45,6	27,5	23,0

Fuente: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadísticas Abandono Escolar. Cifras de la Educación 2015/16

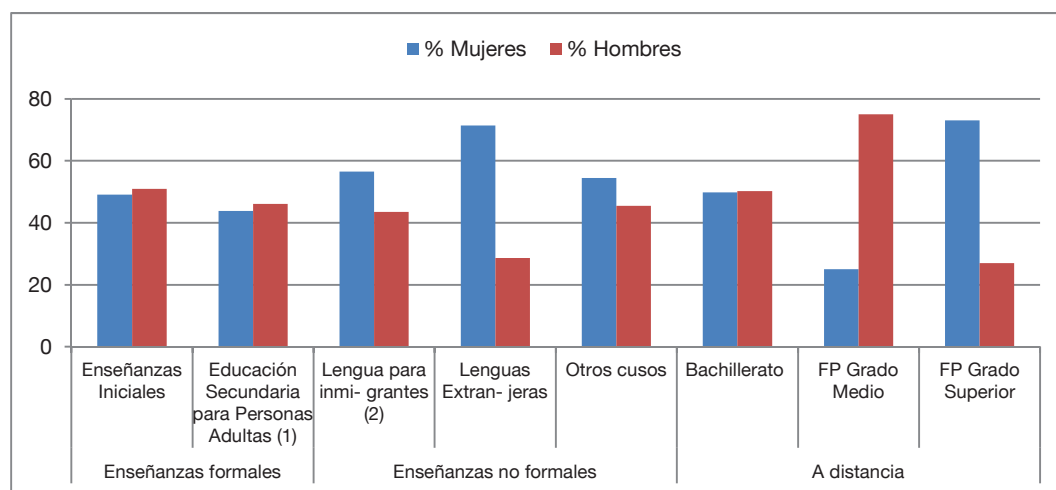
#### 4.9.8. Educación de personas adultas

La Administración educativa riojana ofrece una serie de acciones educativas dirigidas a personas adultas en los diferentes niveles no universitarios, tanto en formación reglada como no reglada, presencial como a distancia, que posibilita la formación continuada de todos los ciudadanos fomentando la adquisición del máximo nivel de cualificación.

##### Gráfico 4.9.8.1

#### Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2015/2016

Unidad: porcentaje de alumnos según sexo y enseñanza.



Fuente: Las Cifras de la Educación en España. Curso 2015/2016. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes

En el curso 2015/2016 se matricularon un total de 5.270 personas adultas en las distintas enseñanzas. Las mujeres representan un 51,9% de este alumnado y los hombres un 48,1%.

La oferta educativa con mayor demanda son la Educación Secundaria, las lenguas extranjeras y para inmigrantes, estas concentran el 49,3% del alumnado de personas adultas.

Entre las distintas enseñanzas dirigidas a personas adultas se observa una mayor feminización en enseñanzas a distancia de formación profesional grado superior (75,0% de alumnas), lenguas extranjeras (71,4% alumnas) y lenguas para inmigrantes (56,5% alumnas)



## 4.10. Universidad

El Sistema Universitario Riojano lo conforman en el curso 2015/2016, un total de dos universidades, una de titularidad pública y presencial (Universidad Pública de La Rioja) y otra de titularidad privada y no presencial (Universidad Internacional de La Rioja).

En este epígrafe nos centraremos en la Universidad Pública de La Rioja y trataremos de conocer su estructura docente e investigadora, escuelas de doctorado, etc., así como titulaciones de grado, master o doctorado, alumnado y profesorado.

### 4.10.1 Alumnado matriculado en la Universidad pública de La Rioja

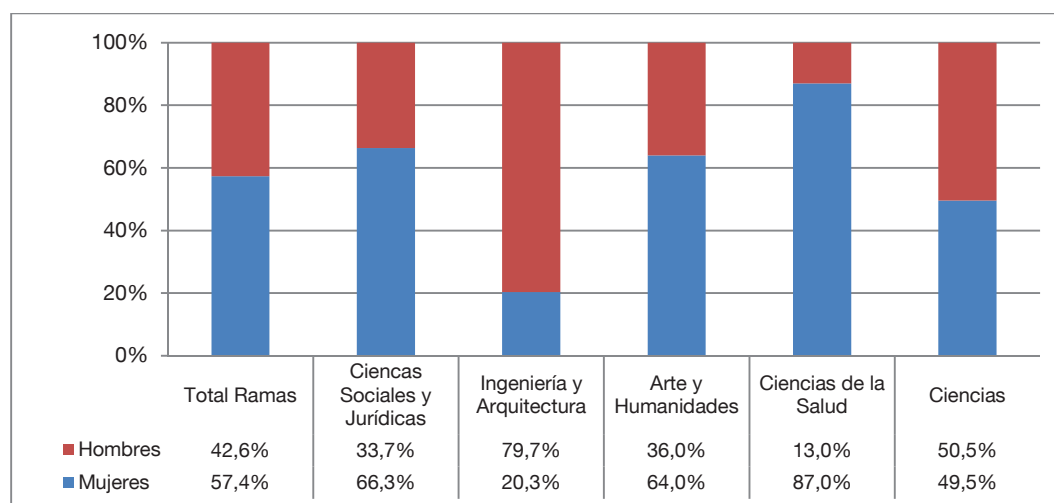
Durante el curso 2016/2017<sup>14</sup> el número de alumnos matriculados en la Universidad Pública de La Rioja vuelve a bajar un año más, situándose en 3.638 alumnos, un 5% de alumnos menos que en el curso 2015/2016. Por sexo se han matriculado más mujeres que hombres, 2.088 mujeres frente a 1.550 hombres. Respecto al curso anterior, el número de alumnas ha caído un 4,2% mientras que el de hombres un 6,2%.

Atendiendo a las ramas de conocimiento, las mujeres superan a los hombres en todas las ramas a excepción de Ingeniería y Arquitectura, donde representan el 18,6% del alumnado.

#### Gráfico 4.10.1.1

##### Alumnado matriculado en grado y primer y segundo ciclo según rama de conocimiento

Unidad: Porcentaje horizontal



Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

Fuente: Estadística de estudiantes universitarios. Avance curso 2016/2017. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

<sup>14</sup> Datos provisionales Curso 2016/17

Las mujeres tienen una alta presencia en Ciencias de la Salud (87,0%), Ciencias Sociales y Jurídicas (6,3%) y Artes y Humanidades (64,0%) mientras que los hombres tienen una mayor participación en Ingeniería y Arquitectura (79,7%). Solo en la rama de Ciencias la representación de ambos sexos es equilibrada, con una representación femenina de 50,5% y masculina de 49,5%.

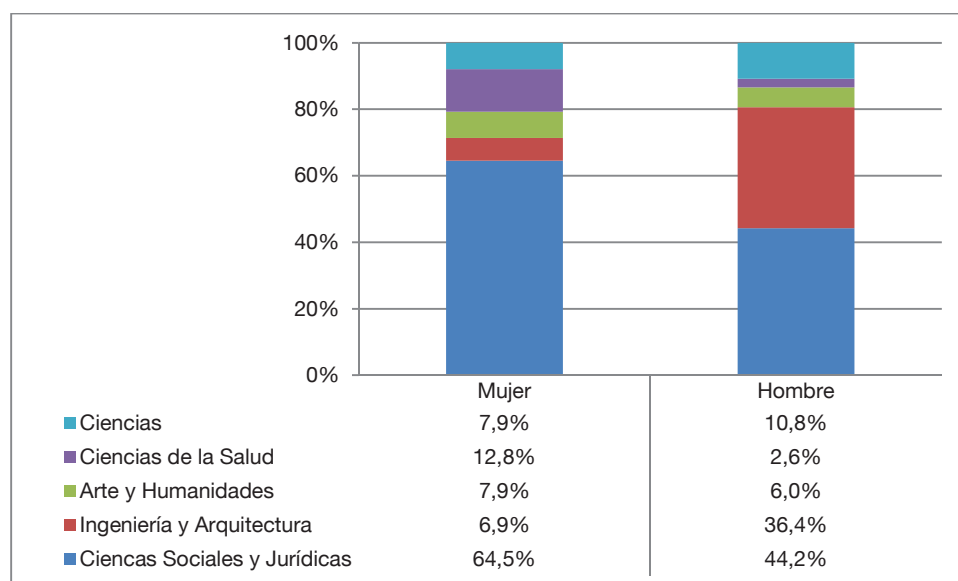
Ambos sexos tienen preferencia por enseñanzas de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, con un 64,5% del total de las matrículas femeninas y un 44,2% de las matrículas masculinas.

Cabe destacar la preferencia de los varones ante estudios de Ingeniería y Arquitectura con un 36,4% del total de matrículas masculinas frente a un 6,9% del total de matrículas femeninas. Igualmente cabe resaltar, la preferencia de las mujeres en enseñanzas relacionadas con las Ciencias de la Salud que aglutina el 12,85 de las matrículas femeninas y solo el 2,6% de las matrículas masculinas.

#### Cuadro 4.10.1.1

Alumnado matriculado en grado y primer y segundo ciclo según rama de conocimiento. Curso 2016/2017

Unidad: Porcentaje vertical



Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

Fuente: Estadística de estudiantes universitarios, Avance curso 2015/2016. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

#### 4.10.2 Alumnado que finalizó sus estudios en 2016 según enseñanzas universitarias

En el curso 2015/2016 terminaron sus estudios 807 alumnos en la Universidad Pública de La Rioja. Casi la mitad, un 47,3%, finalizaron estudios de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 18,6% en la rama de Arte y Humanidades, un 17,3% en Ingeniería y Arquitectura, un 9,0% en Ciencias de la Salud y el resto, un 7,7% en Ciencias.

Atendiendo al sexo, las mujeres obtienen el 49,1% de las nuevas titulaciones y los hombres el 40,9%.

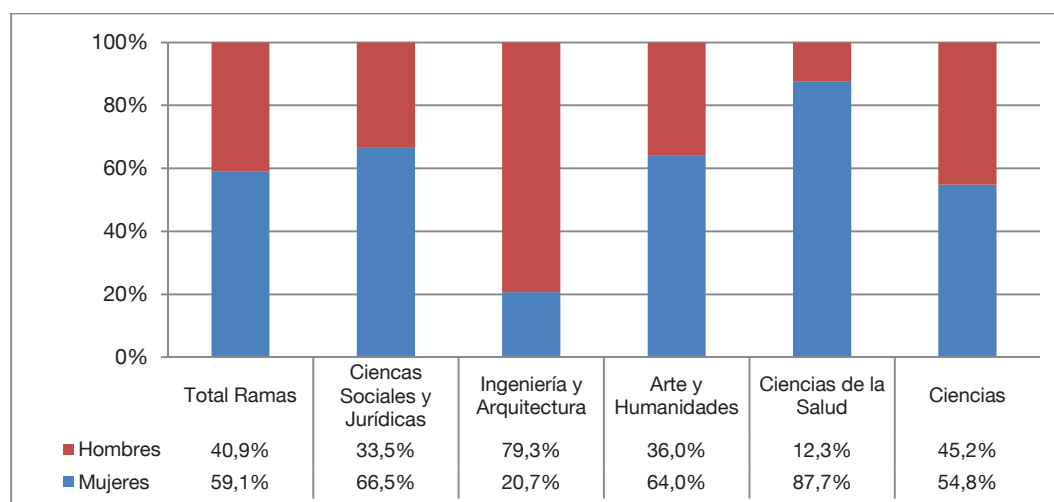
Según la rama de conocimiento, se mantienen tendencias similares a las observadas en la composición de alumnado matriculado. Destaca que las mujeres son mayoría en la finalización de estudios en Ciencias Sociales y Jurídicas; Humanidades y Arte y Ciencias de la Salud.

Mientras que en estudios de Ingeniería y Arquitectura y Ciencias los varones egresados superan a las mujeres.

##### Gráfico 4.10.2.1

Alumnado egresado en grado y primer y segundo ciclo según rama de conocimiento. Curso 2014/2015

Unidad: Nº de alumnos según sexo



Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

Fuente: Estadística de estudiantes universitarios. Curso 2014/2015 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

### 4.10.3 Estudios de Master

Durante el curso 2016/2017 se matricularon 371 alumnos en estudios de master y 203 en estudios de doctorado. Respecto al curso anterior, ha aumentado en 2,8% los alumnos matriculados en estudios de master y un 69,2% los alumnos matriculados en estudios de doctorado.

La representación de ambos sexos entre el alumnado de master es equilibrada rozando la igualdad, 48,8% de mujeres y 51,2% de hombres. En los estudios de doctorado la proporción es similar, un 48,3% de mujeres y un 51,7% de hombres

Más de la mitad del alumnado de masters, un 49,6%, se inclina por másteres de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 23,2% en los de Arte y Humanidades, un 21,3% lo hacen en másteres de la rama de ingeniería y Arquitectura, y un 5,1% en másteres de Ciencias.

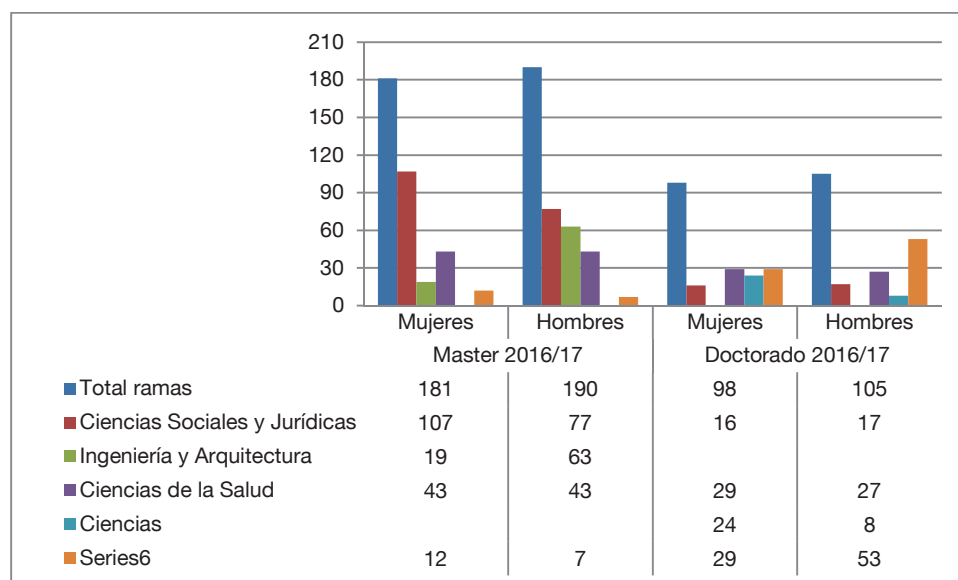
En cuanto a los estudios de doctorado, el 40,4% del total lo hacen en la rama de Ciencias, le sigue Artes y Humanidades con el 27,6%, un 16,3 en Ciencias Sociales y Jurídicas y un 15,8% en Ciencias de la Salud.

A continuación, reparto de los alumnos en las matriculas de master y doctorados según rama de conocimiento.

#### Gráfico 4.10.3.1

#### Alumnado matriculado en Masters y Doctorados según rama de conocimiento. Curso 2016/2017

Unidad: Número de alumnos según sexo



Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

Fuente: Estadística de estudiantes universitarios. Curso 2014/2015 Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

#### 4.10.4 Tesis doctorales aprobadas según área de enseñanza

Durante 2016, se aprobaron en la Universidad Pública de La Rioja un total de 43 tesis, de las cuales 17 aprobadas por mujeres y 26 por varones. Respecto a 2015 se han aprobado 40 tesis menos, que representan un 48,2% de tesis aprobadas menos que en 2015.

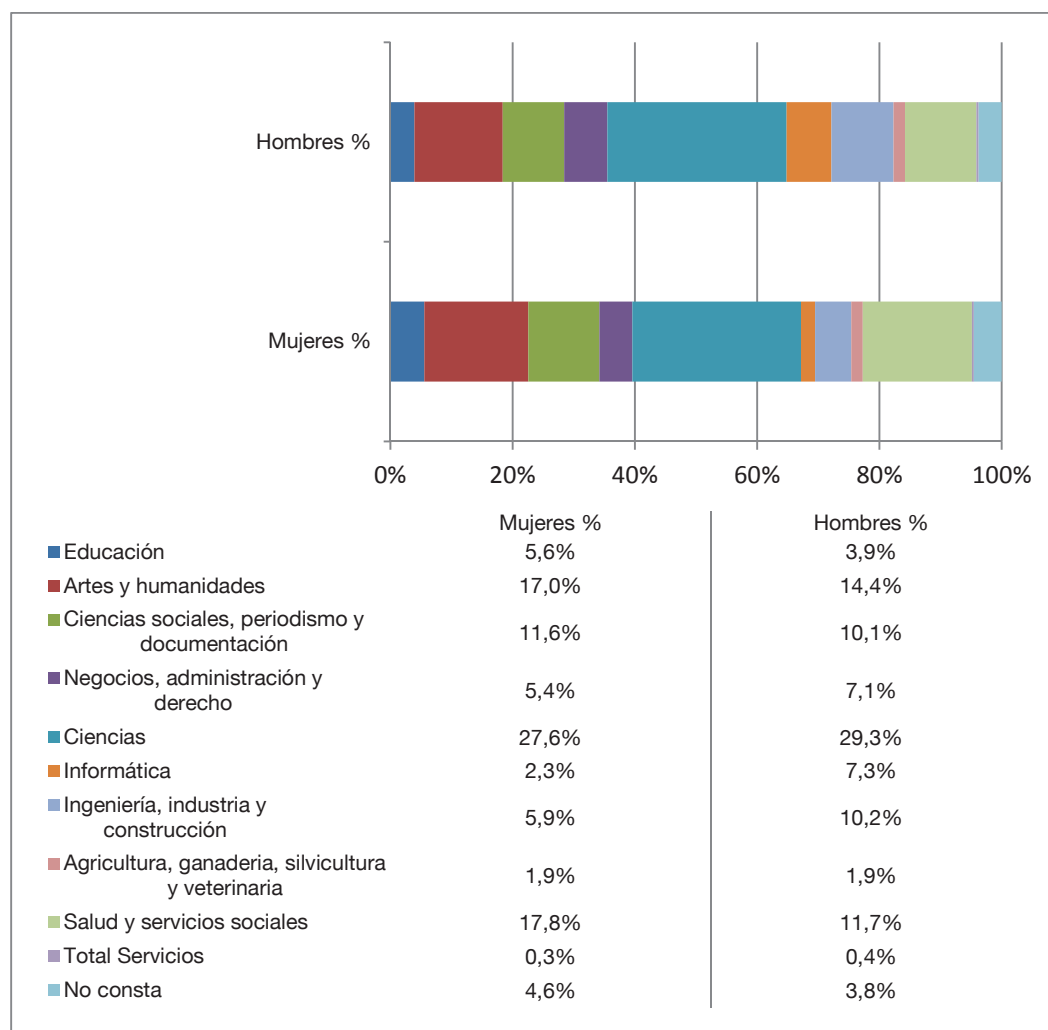
A nivel nacional, se aprobaron 18.757 tesis, un 50,8% por mujeres y un 49,2% por hombres.

Atendiendo al ámbito de estudio de las tesis doctorales, las estadísticas a nivel nacional muestran que las tanto las mujeres como los hombres muestran interés por estudios de Ciencias y Artes y Humanidades.

##### Gráfico 4.10.4.1

#### Tesis doctorales aprobadas según ámbito de estudio en 2016

Unidad: Porcentaje de tesis según sexo



Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

Fuente: Estadística de tesis doctorales 2015. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

#### 4.10.5. Titulares de Cátedras de universidad y escuela universitaria en España

A nivel nacional, en el curso 2016/2017 hay 10.878 catedráticos, un 3,3% menos que en el curso 2015/2016. Por sexos, un 77,9% de los titulares de cátedra son hombres frente a un 22,1% de mujeres. Respecto al curso anterior, la representación de la mujer catedrática ha aumentado 0,4 puntos porcentuales.

Atendiendo al tipo de cátedra, hay 10.017 Cátedras de Universidad y 861 Cátedras de Escuela Universitaria. La representación femenina en las Cátedras de Universidad es de 21,3% y en las Cátedras de Escuela Universitaria es de 31,0%. Respecto al curso anterior, esta representación ha crecido un 0,6% y un 0,3 % respectivamente.

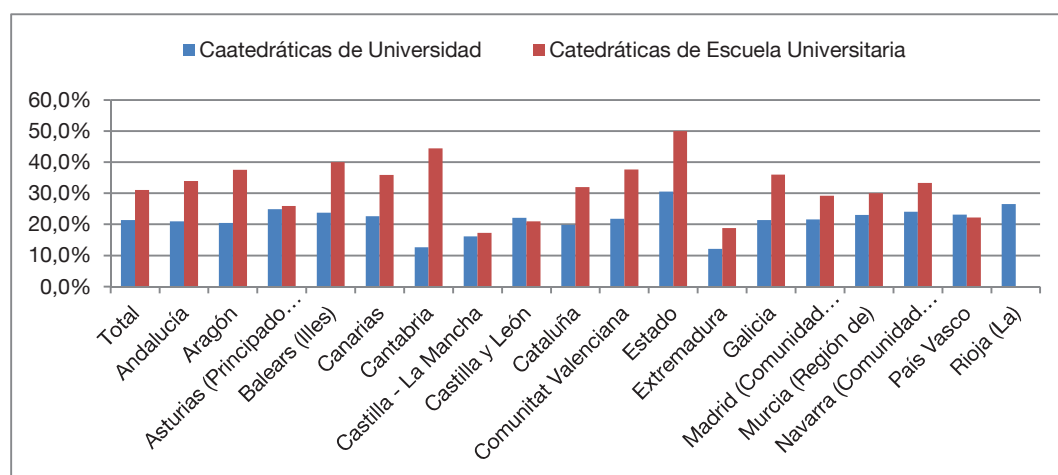
Por regiones destacan con mayor porcentaje de catedráticas de universidad las universidades públicas del Estado, La Rioja, y Asturias aun así estos porcentajes están lejos de una representación equilibrada de sexos<sup>15</sup>. En el caso de catedráticas de escuela universitaria, tradicionalmente con representación femenina superior, destacan las universidades públicas del Estado, Cantabria y Baleares con una representación equilibrada, pero el resto de regiones tiene una representación de catedráticas por debajo del 40%.

En el caso de La Rioja, en el curso 2016/2017, el número de catedráticas de universidad es de 13 de un total de 49, representado un 26,6%. Respecto a las catedráticas de escuela universitaria, no hay representación femenina.

##### Cuadro 4.10.5.1

#### Mujeres catedráticas de universidad y de escuela universitaria en España.

Unidad: Porcentaje de mujeres



Nota: Personal de centros propios de universidades públicas.

Fuente: Estadística de Personal de las Universidades curso 2015/2016. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

<sup>15</sup> Ver la Disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre presencia o composición equilibrada.

## 4.11. Violencia de Género

Según la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (conocida como Ley Integral), este tipo de violencia es la que se produce como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, y se ejerce por parte de quienes son o han sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia (ver Art.1.1 LO 1/2004).

La violencia de género a que se refiere la citada ley comprende todo acto de violencia, física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad (Art1.3 LO 1/2004).

Sin duda, la manifestación más extrema de esta violencia son las mujeres que mueren a manos de sus parejas o exparejas.

En este epígrafe se recogen datos de diferentes fuentes estadísticas como el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, del Consejo General de Justicia o el Ministerio del Interior

### 4.11.1 Víctimas mortales de violencia de género en España<sup>16</sup>. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social

En España, a lo largo de 2017 se han producido 51 víctimas mortales por violencia de género, siete más que en 2016. Las comunidades con mayor número de víctimas mortales fueron Cataluña, Comunidad Valenciana y Madrid, cada una de ellas con 8 víctimas mortales, mientras que en las regiones de

Del total de casos, habían denuncia previa en 12 (23,5% de los casos), y en 6 (11,8% de los casos) de ellos existían medidas de protección en vigor.

El 64,7% de las víctimas habían nacido en España frente al 35,3% que no. Respecto a la edad de las víctimas cabe destacar que el 19,6% tenía una edad comprendida entre 21 y 30 años; el 31,4% entre 21 y 40 años; el 23,5% entre 41 y 50 años; y el 11,8% tiene entre 51 y 64 años.

En el 60,8% de los casos existía convivencia entre la víctima y el agresor, y en el 60,8% la relación entre ambos era de pareja frente al 39,2% de expareja o en fase de ruptura.

Por lo que se refiere a los agresores, el 66,7% eran nacidos en España. Respecto a su edad cabe señalar que el 37,3% de los agresores tenían entre 31 y 40 años y el 23,5% entre 41 y 50 años.

Por último, durante el año 2017 quedaron huérfanos/as 26 menores hijos/as de víctimas mortales por violencia de género

---

<sup>16</sup> Ver ficha resumen Víctimas Mortales por Violencia de Género. Datos provisionales 2016. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

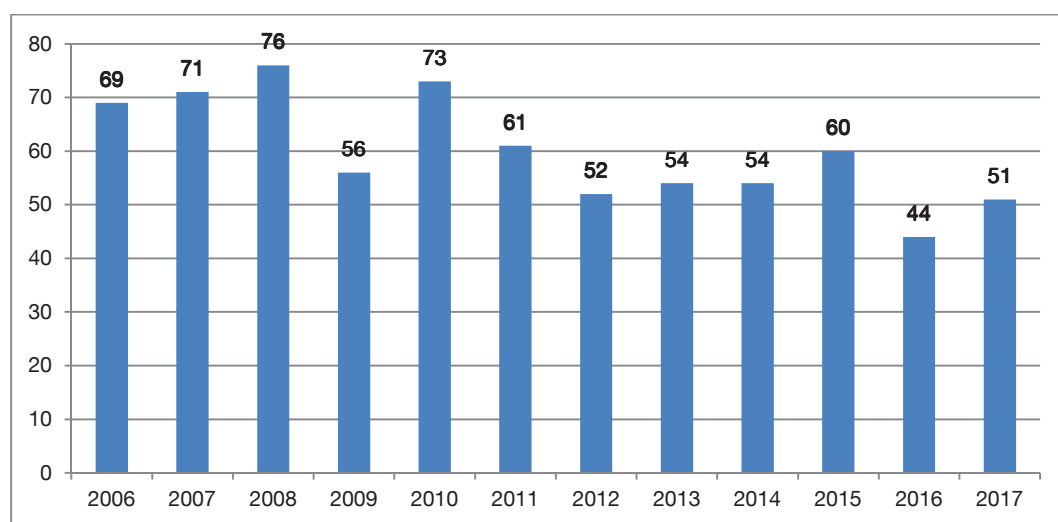
Atendiendo al ámbito geográfico, las comunidades con mayor número de víctimas mortales fueron Islas Baleares, Castilla León, Cataluña y Comunidad de Valencia, cada una de ellas registran el 13,6% de víctimas, mientras que en las regiones de Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla y León, La Rioja, Ceuta y Melilla no registraron ninguna víctima mortal.

El número de víctimas mortales entre 2003 y 2017 ha sido de 917<sup>17</sup>.

#### Gráfico 4.11.1.1

#### Evolución de víctimas mortales por violencia de género. Años 2003-2017

Unidad. Número de víctimas



Fuente: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Delegación del Gobierno para la violencia de Género.

#### 4.11.2 Violencia de Género. Ámbito Judicial<sup>18</sup>

Durante el año 2017, según datos del Consejo General del Poder Judicial los juzgados de violencia contra la mujer en España registraron 166.260 denuncias con 158. 217 víctimas<sup>19</sup> de violencia de género, de las cuales un 69,6% son españolas y un 30,4% son extranjeras.

En España la tasa de mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres se sitúa en 66,65.

<sup>17</sup> Las cifras se refieren a mujeres muertas a manos de su pareja o expareja, en los términos del artículo 1 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

Los datos de 2003-2005 proceden del Instituto de la Mujer, que se basaba en la información ofrecida por los medios de comunicación. Los datos a partir de 2006 proceden de la Delegación Del Gobierno para la Violencia de Género.

<sup>18</sup> Datos publicados por el Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Consejo General del Poder Judicial: [http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia\\_domestica\\_y\\_de\\_genero/Actividad\\_del\\_Observatorio/Datos\\_estadisticos](http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia_domestica_y_de_genero/Actividad_del_Observatorio/Datos_estadisticos)

<sup>19</sup> Hasta 2014 se contabilizaba una víctima por denuncia; a partir del primer trimestre de 2015 se computa el número de mujeres que aparecen como víctimas en las denuncias presentadas en el periodo.



Del total de víctimas, unas 16.464 mujeres (10,41%) se acogieron a la dispensa a la obligación de declarar como testigo. La ratio de casos en los que la víctima se acoge a esta dispensa sobre el total de mujeres víctimas de violencia de género se sitúa en 9,9% creciendo un 2,1% respecto a 2016.

Respecto a las órdenes de protección y otras medidas de protección y seguridad para la víctima previstas en la L Enjuiciamiento Criminal, se han incoado 38.501 medidas de las cuales 26.044 (68%) han sido adoptadas, 11.645 (30%) denegadas y 802 (2%) inadmitidas.

El ratio órdenes de protección sobre las denuncias interpuestas es de 23,2% y el ratio de órdenes sobre mujeres víctimas de violencia de género es del 24,3%. Estos datos se han reducido respecto a 2016 en 12,8% y en 13,7% respectivamente.

Respecto al número de enjuiciados y condenados en Juzgados de Violencia de Género durante 2017 ascendió a 16.795, un 5,9% más que en 2016. El 73,2% de los enjuiciados eran españoles frente al 26,8% de extranjeros.

Por otro lado, los enjuiciados y condenados en Juzgados de lo Penal por delitos de violencia de género sumaron 16.411 personas, un 6,3% más que en 2016. El 58,1% de los condenados son españoles frente al 41,9%.

En relación a los menores enjuiciados por delitos en materia de violencia de género, se han enjuiciado a 266 menores, un 48,6% más que en 2016 cuando se enjuició a 179 menores. Se han impuesto medidas a 249 menores, en el resto de casos no se han impuesto medidas. Respecto a su nacionalidad, el 84,3% de los menores enjuiciados eran españoles y el 16,7% extranjeros.

En el **caso de La Rioja**, durante el año 2017 el juzgado de violencia de género registró 727 denuncias (representan el 0,5% de las denuncias a nivel nacional), un 5,4% más respecto a 2016 que alcanzaron la cifra de 690 denuncias.

Las denuncias efectuadas en 2017 han afectado a 718 víctimas de violencia de género, un 62,1% más que en el año 2016. En 86 casos la víctima se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo, un 22,5% menos que en 2016. El ratio de casos en los que la víctima se acoge a esta dispensa se sitúa en 2017 en el 11,8% reduciéndose en un 26,5% respecto a la ratio de 2016 fijada en un 16,1%.

El 59,9% de las víctimas en La Rioja son españolas frente al 40,1% de extranjeras.

Durante 2017 se han adoptado en La Rioja 214 órdenes de protección, un 7,4% menos respecto al 2016 que sumaron 231 órdenes de protección. En La Rioja en 2017 la ratio de órdenes sobre denuncias es del 33,4% y la ratio de órdenes sobre víctimas es de 33,8%. Ambos datos son inferiores a los del año 2016 que se situaban en 44,2% y 68,8% en 2016

En cuanto a condenados en los Juzgados de Violencia de Género en La Rioja durante el año 2017, han sido enjuiciados y condenados un total de 142 varones, dos más que en 2016. Atendiendo a su nacionalidad, el 63,3% de los condenados son españoles frente al 36,7% de extranjeros.

Por otro lado, los enjuiciados y condenados en Juzgados de lo Penal por violencia de género ascienden a 76 hombres, 7 menos que en 2016. El 76,4% de estos condenados son españoles frente al 23,6% de extranjeros.

### 4.11.3 Violencia de género. Datos del INE

En los próximos epígrafes se recogen datos procedentes de la Estadística de Violencia Doméstica y Violencia de Género elaborada por el INE que ofrece información sobre víctimas y denunciados con medidas cautelares u órdenes de protección dictadas que han sido inscritas en el año de referencia en el “Registro central para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género”, cuya titularidad corresponde al Ministerio de Justicia.

No contempla el total de denuncias presentadas, sino las que han dado lugar a su inscripción como consecuencia de las medidas cautelares dictadas y tampoco muestra información sobre condenados con sentencia firme.

#### Víctimas de violencia de género en La Rioja y en el resto de comunidades

##### Gráfico 4.11.3.1

#### Víctimas de violencia de género en La Rioja. Año 2016. Características.

Unidad. Número y porcentaje de víctimas

	La Rioja 2017	% 2016	La Rioja 2016	% 2015	La Rioja 2015	% 2014
Total	225	100%	225	100%	198	100%
Edad de las víctimas						
Menos de 18 años	6	2,7	10	4,5	5	2,5
De 18 a 24 años	32	14,2	39	17,4	31	15,7
De 25 a 44 años	147	65,3	139	61,8	132	66,7
De 45 a 64 años	37	16,4	31	13,8	28	14,1
65 y más años	3	1,3	6	2,7	2	1,0
Lugar de nacimiento						
EUROPA	145	64,5	149	66,3	129	65,2
España	110	48,9	117	52,0	99	50
Resto de la Unión Europea	32	14,3	27	12,0	29	14,6
Resto de Europa	3	1,4	5	2,3	1	0,5
AMÉRICA	60	26,7	52	23,2	54	27,3
ÁFRICA	18	8	22	9,8	14	7,1
ASIA	2	0,9	2	0,9	1	0,5
OCEANÍA	0	-	0	0	0	0,0
Relación con el denunciado						
Cónyuge	69	30,7	55	24,5	53	26,8
Ex-cónyuge	11	4,9	12	5,4	3	1,5
Novia	19	8,4	20	8,9	11	5,6
Ex-novia	21	9,3	20	8,9	20	10,1
Pareja de hecho	52	23,1	53	23,6	63	31,8
Ex pareja de hecho	48	21,3	59	26,3	43	21,7
En proceso de separación	5	2,2	6	2,7	5	2,5

FUENTE: INE. Explotación estadística del Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género.

### Gráfico 4.11.3.2

Evolución de víctimas de violencia de género con orden de protección o medidas cautelares por comunidades autónomas y ciudades autónomas.

Unidad. Número y porcentaje de víctimas

	2013	2014	2015	2016	2017	Tasa variación % 2017-2013	Tasa variación % 2017-2016
Total	27.122	27.087	27.624	28.281	29.008	7,0	2,6
Andalucía	6.800	7.012	7.014	6.913	6.982	2,7	1,0
Aragón	713	771	713	875	822	15,3	-6,1
Asturias,	441	466	485	565	611	38,5	8,1
Balears, Illes	844	761	822	853	874	3,6	2,5
Canarias	1.341	1.163	1.261	1.301	1.339	-0,1	2,9
Cantabria	353	374	391	470	450	27,5	-4,3
Castilla y León	1.437	1.534	1.479	1.394	1.428	-0,6	2,4
Castilla La Mancha	1.510	1.532	1.576	1.550	1.506	-0,3	-2,8
Cataluña	2.444	2.301	2.588	2.518	2.770	13,3	10,0
C. Valenciana	3.857	3.940	4.144	4.067	4.196	8,8	3,2
Extremadura	753	727	706	744	720	-4,4	-3,2
Galicia	1.253	1.215	1.187	1.280	1.255	0,2	-2,0
Madrid,	3.036	2.973	2.865	3.200	3.552	17,0	11,0
Murcia,	1.131	1.107	1.146	1.157	1.150	1,7	-0,6
Navarra,	320	319	347	378	295	-7,8	-22,0
País Vasco	610	577	545	644	685	12,3	6,4
Rioja, La	168	200	198	225	225	33,9	0,0
Ceuta	59	51	60	91	74	25,4	-18,7
Melilla	52	64	97	56	74	42,3	32,1

FUENTE: INE. Explotación estadística del Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género.

En 2017, en nuestra comunidad se registraron 225 víctimas de violencia de género con orden de protección o medidas cautelares, igual cifra que en 2016 pero un 34% más de víctimas respecto al año 2013. Estos casos representan solo el 0,8% del total de casos de violencia de género a nivel nacional que ascendió a la cifra de 29.008 casos durante 2017, un 2,6% más respecto a 2016, manteniéndose la tendencia creciente de las víctimas de violencia de género en los últimos años.

Casi dos de cada tres víctimas de violencia de género en La Rioja tenían entre 25 y 44 años y la mitad de las víctimas eran de nacionalidad española. En cuanto a las víctimas extranjeras, el 26,6% del total procedían del continente americano.

Atendiendo al tipo de relación existente entre la víctima y el denunciado, en el mayor número de los casos, el 30,6%, la víctima y el denunciado eran cónyuges y en el 23,1% parejas de hecho. Por otro lado, el 4,8% eran ex cónyuges y el 21,3% ex pareja de hecho.

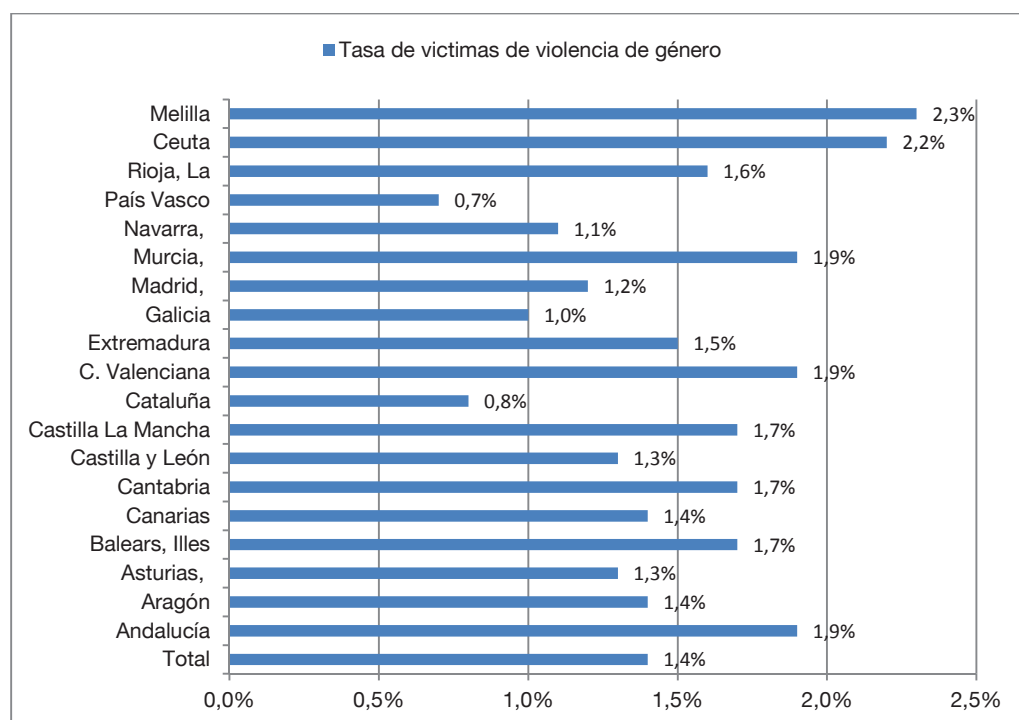
Por comunidades autónomas, las que tuvieron un mayor número de víctimas inscritas por violencia de género en el año 2017 fueron Andalucía (6.982), Comunidad Valenciana (4.196) y Comunidad de Madrid (3.552). Por el contrario, las comunidades autónomas con un menor número de víctimas fueron las ciudades autónomas de Ceuta (74), Melilla (74), y La Rioja (225).

Los mayores incrementos anuales en el número de víctimas se dieron en la ciudad autónoma de Melilla (32,1%), Madrid (11%) y en Cataluña (10%). Desde 2013, el número de víctimas se ha incrementado en mayor medida en la ciudad autónoma de Melilla (42,3%), Asturias (38,5%) y La Rioja (33,9%). Por su parte, los mayores descensos se han registrado en Navarra (-7,8%), Extremadura (-4,4%) y Castilla León (-0,6%).

### Gráfico 4.11.3.3

Tasas de variación (%) de víctimas de violencia de género (con orden de protección o medidas cautelares).

Unidad. Porcentaje de víctimas



FUENTE: INE. Explotación estadística del Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género.

Respecto a las mayores tasas de víctimas (por cada 1.000 mujeres de 14 y más años) de violencia de género inscritas se registraron en la Ciudad Autónoma de Melilla (2,3) y Ceuta (2,2), y en Andalucía, Comunitat Valenciana y Región de Murcia (1,9 en las tres).

Por el contrario, País Vasco (0,7), Cataluña (0,8) y Galicia (1,0) presentaron las menores tasas de víctimas.

#### 4.11.4 Denunciados por violencia de género. Datos del INE

En cuanto a los denunciados por violencia de género en 2017, un total de 28.987 hombres fueron registrados en los asuntos con orden de protección o medidas cautelares dictadas, un 2,8% más que en el año anterior.

Casi la mitad de los denunciados (48,5%) se concentraron en las edades de 30 a 44 años. La edad media de los denunciados fue de 39,5 años. Los mayores aumentos en el número de denunciados por violencia de género se dieron en el tramo de menos de 18 años (18,7%) y en el de 70 a 74 años (10,3%).

En la Comunidad Autónoma de La Rioja, el número de denunciados inscritos en el Registro ascendió a 225 personas, un 0,9 % más que el año anterior.

Más de la mitad de los denunciados (64,4%) en La Rioja se concentraron en edades comprendidas entre 25 a 44 años. Le sigue, el tramo de edad de 45 a 64 años, con un 19,6% de los denunciados. Si atendemos al criterio de país de nacimiento, el 51,6% de los denunciados eran nacidos en España; y entre la población extranjera destaca que el 20% de los denunciados pertenecen al continente americano.

##### Gráfico 4.11.4.1

Denunciados por violencia de género con adopción de orden de protección o medidas cautelares según grupos de edad en La Rioja. Características.

Unidad: número de denunciados y porcentaje

	2014	2015	2016	2017	% 2017
<b>Total</b>	166	198	223	225	100
<b>Edad de las víctimas</b>					
Menos de 18 años	0	-	3	3	0,0%
De 18 a 24 años	20	25	28	30	7,1%
De 25 a 44 años	108	129	131	144	9,9%
De 45 a 64 años	38	41	51	44	-13,7%
65 y más años	0	3	10	4	-60,0%
<b>Lugar de nacimiento</b>					
EUROPA	130	144	157	149	-5,1%
España	100	114	127	116	-8,7%
Resto de la Unión Europea	28	29	27	30	11,1%
Resto de Europa	2	1	3	3	0,0%
AMÉRICA	18	35	20	27	35,0%
ÁFRICA	14	17	42	45	7,1%
ASIA	4	2	4	4	0,0%
OCEANÍA	0	-	-	-	

FUENTE: INE. Explotación estadística del Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género.

#### 4.11.5 Relaciones víctimas/denunciados

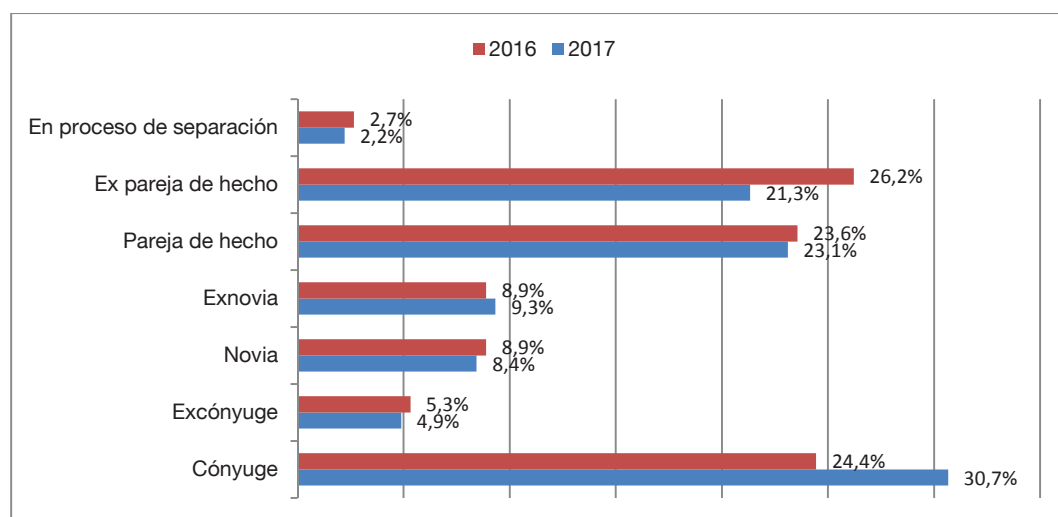
Atendiendo al tipo de relación existente entre la víctima y el denunciado, en el 22% de los casos la víctima y el denunciado eran cónyuges y en el 6,4% ex-cónyuges. Por su parte, el 21,7% mantenía una relación de pareja de hecho y el 23,7% era ex pareja de hecho.

En La Rioja, en el 30,7% de los casos la víctima y denunciado eran cónyuges y un 4,9% ex cónyuges. Asimismo, el 23,1% de los casos mantenían una relación de pareja de hecho y el 23,7% expareja de hecho.

##### Gráfico 4.11.5.1

#### Relaciones víctimas/denunciados. La Rioja 2016 y 2017

Unidad: porcentaje



FUENTE: INE. Explotación estadística del Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género.

#### 4.11.6 Infracciones penales y medidas cautelares por violencia de género. Datos del INE

Respecto a las infracciones penales imputadas a denunciados de asuntos de violencia de género, se registraron en La Rioja 270 a lo largo del año 2017, que representan el 0,8% del total de infracciones penales a nivel nacional que ascendieron a 34.645.

El número medio de infracciones por denunciado fue de 1,2.

El número de infracciones penales durante los últimos cuatro años ha crecido un 18,9%, pasando de 227 infracciones penales en 2014 a las 270 de 2017.

Del total de infracciones durante 2017, se contabilizaron 270 delitos y ninguna falta. Los delitos más frecuentes fueron “lesiones” (55,6%), “amenazas” (15,6%) y “torturas y otros delitos contra la integridad moral” (15,6%).

Y por último, en relación a las medidas cautelares dictadas e inscritas, durante 2017 en La Rioja fueron de 840 medidas, un 10,9% más que en el año anterior. Del total de medidas 334 eran de carácter civil y 506 de carácter penal.

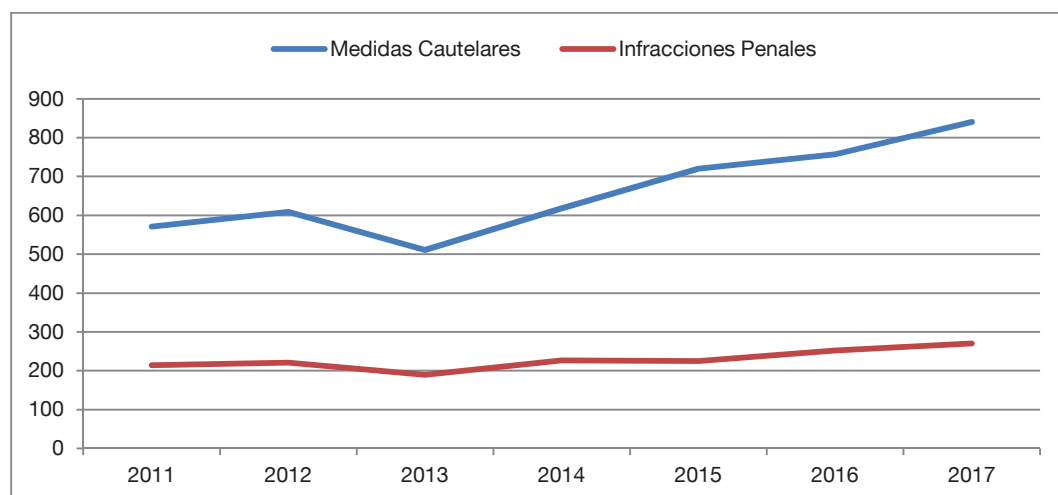
Las medidas penales más frecuentes fueron la “prohibición de aproximarse” (33,6%) y “comunicarse” (32,0%) a determinadas personas y la libertad provisional (19,2%).

Entre las medidas cautelares civiles, las más frecuentes fueron la “determinación del régimen de visitas” (24,0%), la “determinación del régimen de alimentos”. y “determinación del régimen de custodia” (25,1% ambos).

#### Gráfico 4.11.6.1

Evolución de infracciones penales imputadas y medidas cautelares dictadas.

Unidad: número de infracciones



FUENTE: INE. Explotación estadística del Registro central para la protección de las víctimas de la violencia doméstica y de género.



## 4.12. Protección Social

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.

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. Estas pueden ser contributivas o no.

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

### 4.12.1 Prestaciones contributivas de la Seguridad Social en La Rioja

En 2017 se contabilizaron en La Rioja una media anual de 68.280 de pensiones contributivas<sup>20</sup> de la Seguridad Social, un 0,72% del total nacional, representando un crecimiento interanual del 1,0%

Si atendemos a la clase de pensión, su variación respecto a 2016 aumentan Las pensiones de Favor Familiar (3,35%), Jubilación (1,20%) y Viudedad (0,2%) mientras se reducen las pensiones Por Incapacidad Permanente (-1,55) y Orfandad (0,26%).

Del total de pensiones en La Rioja, el 65,7% son por Jubilación, un 23,9% por Viudedad, un 7,3% por Incapacidad Permanente, un 2,9% por Orfandad y un 0,3% por Favor de Familiares.

El número de beneficiarios del sistema público de pensiones se distribuye de forma equilibrada entre sexos, pero con mayor representación del sexo femenino, un 50,2% de los pensionistas en 2017 son mujeres frente a un 49,8% de mujeres.

No obstante, si atendemos a la clase de pensión, existen diferencias significativas. La mujer es dominante en las pensiones de Viudedad y Favor Familiar, ya que es beneficiaria del 93,1% del total de las pensiones de viudedad y del 78,3% de las pensiones de Favor de Familiares. Sin embargo los hombres son mayoría entre los beneficiarios de pensiones de Incapacidad Permanente y Jubilación ya que reciben el 66,7% y 63,5% de las pensiones respectivamente.

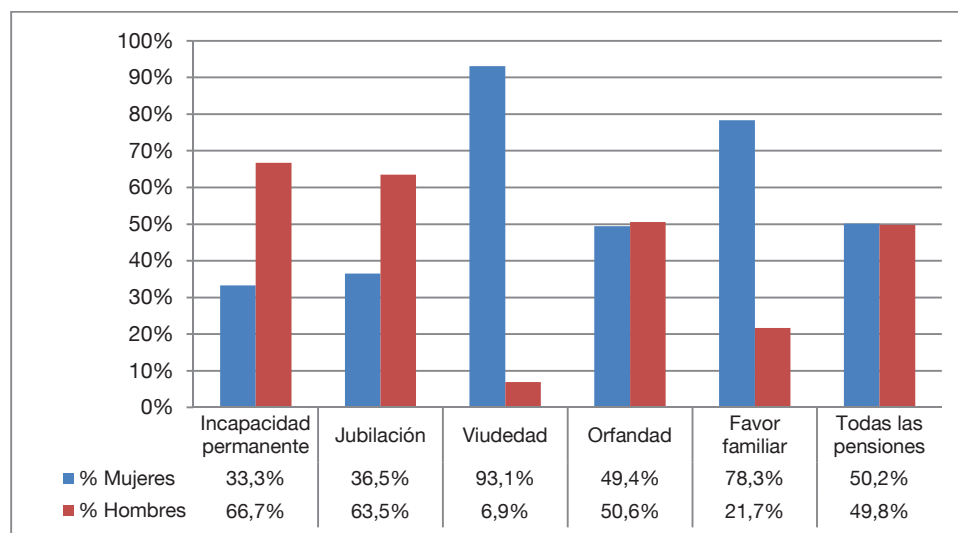
---

<sup>20</sup> Media anual calculada sobre las nóminas mensuales de enero a diciembre.

### Gráfico 4.12.1.1

#### Pensiones contributivas en La Rioja según clase y sexo. Año 2016

Unidad: Porcentaje horizontal de pensiones según sexo

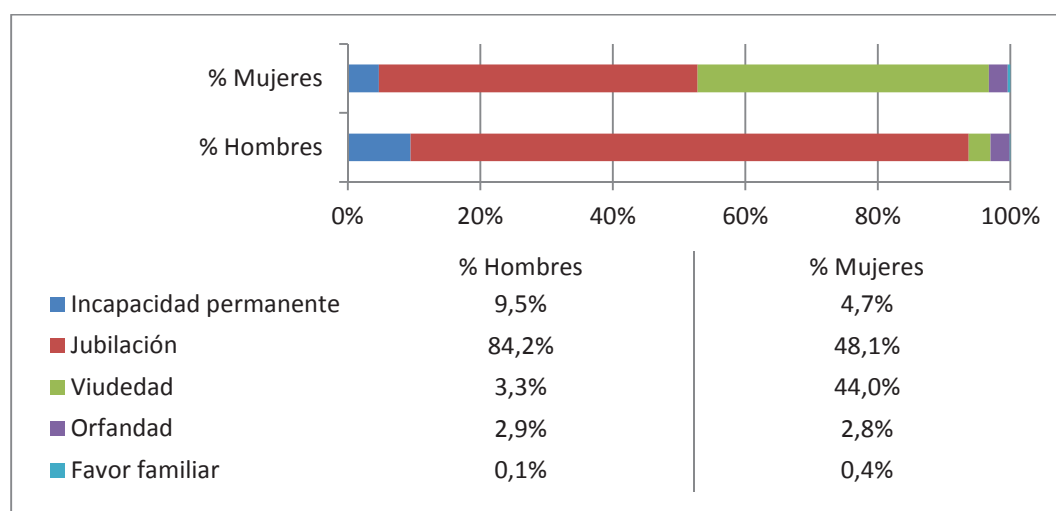


Fuente: ESTADISS. Estadística de pensiones. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

### Gráfico 4.12.1.2

#### Pensiones contributivas en La Rioja según clase y sexo. Año 2016

Unidad: Porcentaje vertical de pensiones según sexo



Fuente: ESTADISS. Estadística de pensiones. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Según el gráfico superior, cabe destacar que el 84,2% de las pensiones que reciben los hombres son por jubilación frente al 48,1% que reciben las mujeres; un 44,0% del total de pensiones para las mujeres son por viudedad frente al 3,3% que reciben los hombres.

También existen diferencias significativas entre sexos en relación a la cuantía media de pensión que recibe cada sexo.

En general, el hombre recibe una pensión media significativamente mayor que la mujer. En 2017, la cuantía media total que reciben los hombres es de 1.097,92 euros frente a los 693,37 que reciben las mujeres. Esta brecha de género no ha dejado de crecer en los últimos diez años, pasando de 263,50 euros en 2006 a los 404,55 euros en 2017.

Si tenemos en cuenta las clases de pensiones, la cuantía varía y la brecha entre hombres y mujeres también.

### Cuadro 4.12.1.3

#### Cuantía media de pensiones según clase y sexo. Año 2016

Unidad: Euros

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
Hombres	1.015,58	1.156,73	487,47	373,37	519,77	1.097,92
Mujeres	800,25	744,96	647,13	376,25	547,06	693,37
Brecha	215,33	411,77	-159,66	-2,88	-27,29	404,55

Fuente: ESTADISS. Estadística de pensiones. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La mayor brecha entre hombres y mujeres se da en la pensión de Jubilación con 411,91 euros de diferencia a favor de los hombres y con una pensión media de 1.156,73 euros. Debemos tener en cuenta que el número de pensionistas por jubilación masculinos (28.651 personas) casi dobla el número de pensionistas femeninos (14.489 personas).

Sin embargo, en la pensión por Viudedad existe una brecha de género de 154,3 euros a favor de las mujeres, con una pensión media de 638,23 euros. La mayor parte de las pensionistas por Viudedad (93,1%)<sup>21</sup> son mujeres.

<sup>21</sup>Los datos referentes al número de pensionistas han sido tomados de eSTADISS. Estadística de Pensiones. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Estadistica/Est/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/index.htm)

#### 4.12.2 Prestaciones no contributivas de la Seguridad Social en La Rioja

Las prestaciones no contributivas se financian a través de aportaciones del Presupuesto del Estado a la Seguridad Social. Son pensiones no contributivas las pensiones por Jubilación e Invalidez. Además de estas ayudas, en este apartado analizaremos también las prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad.

##### Cuadro 4.12.2.1

#### Beneficiarios de prestaciones no contributivas según modalidad y sexo. Diciembre 2017

Unidad: número de beneficiarios.<sup>22</sup>

	Total	Hombres	Mujeres
Seguridad Social	1.907	681	1.296
Invalidez	775	402	373
Jubilación	1.132	279	853
Prestaciones económicas y sociales para personas con discapacidad	105	17	88
Subsidio de garantía de ingresos mínimos	45	3	42
Subsidio por ayuda de tercera persona	3	1	2
Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte	4	2	2
Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica	19	6	13

Fuente: Prestaciones no contributivas. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En el mes de diciembre de 2017 en La Rioja el 68,0% de las prestaciones de carácter no contributivo (sin incluir las prestaciones de la LISMI) han sido percibidas por mujeres.

El 59,4% de las pensiones no contributivas son de Jubilación, el resto por Invalidez. La mayoría de las pensiones no contributivas por jubilación corresponden a mujeres (75,4%) mientras que en el caso de las pensiones por Invalidez los hombres superan a las mujeres, con una representación del 51,9%.

En relación a las prestaciones derivadas de la Ley de Integración social de Minusválidos (en adelante LISMI), el número de beneficiarios en 2017 se sitúa en 105 beneficiarios distintos. Respecto a la representación de sexos, un 83,8% de las personas receptoras son mujeres frente al 16,2% de hombres.

<sup>22</sup> Datos avance a diciembre de 2017

## 4.13. Justicia

La información de este apartado denominado Justicia procede del informe que realiza el Instituto Riojano de Estadística de forma anual en relación a condenados adultos y condenados menores.

### 4.13.1 Estadística de condenados adultos

La Estadística de Condenados Adultos es elaborada por el INE a partir de la información procedente del Registro Central de Penados cuya titularidad corresponde al Ministerio de Justicia. El objetivo fundamental de esta estadística es el análisis de las características sociodemográficas de las personas mayores de edad condenadas por sentencia firme a lo largo del período de referencia. También proporciona información de los delitos cometidos por las personas condenadas así como de las penas impuestas.

#### Condenados

En el año 2015 hubo en La Rioja 1.942 condenados adultos (18 y más años) inscritos en el Registro Central de penados, lo que implica un incremento del 26,8% respecto a 2014. Igualmente, a nivel nacional se ha incrementado un 21,8% el número de condenados alcanzándose la cifra de 271.526.

Debemos tener en cuenta, al analizar estos datos, la reforma del Código Penal en julio de 2015 que suprimió las faltas, convirtiéndolas en delitos leves, por tanto el incremento del número de condenados en 2016 se debe en parte a este hecho.

#### Cuadro 4.13.1.1

##### Evolución de condenados adultos en La Rioja

Unidad: número de condenados según sexo

	2013	2014	2015	2016	Var 2014/13	Var 2015/14	Var 2016/15*
La Rioja	1.338	1.508	1.532	1.942	12,7	1,6	26,8
Hombres	1.187	1.319	1.282	1.545	11,1	-2,8	20,5
Mujeres	151	189	250	397	25,2	32,3	58,8
España	219.776	218.827	222.862	271.526	-0,4	1,8	21,8
Hombres	194.596	191.608	190.876	219.280	-1,5	-0,4	14,9
Mujeres	25.180	27.219	31.986	52.246	8,1	17,5	63,3

FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2015. INE

(\*)En junio de 2015 entró en vigor una reforma del código penal que suprimió las faltas convirtiéndolas en delitos leves.

Según sexo, el 79,6% de los condenados son varones y el 20,4% son mujeres. A nivel nacional, los hombres condenados representan el 80,8%.

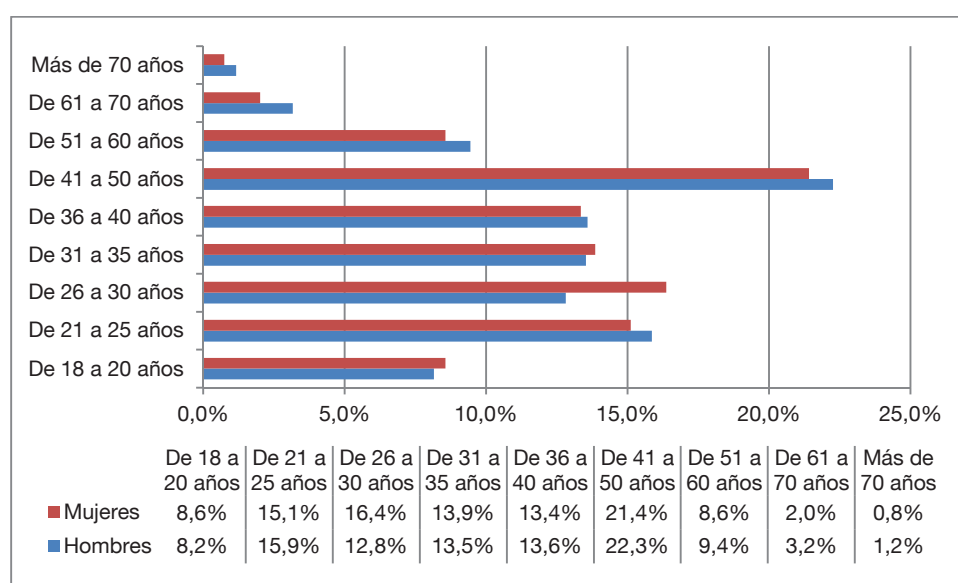
Cabe destacar el significativo incremento de mujeres condenadas en La Rioja pasando de 250 condenadas en 2013 a las 397 condenadas en 2016, un 58,8%. A nivel nacional se ha incrementado en un 63,3%.

Si además del sexo analizamos la variable edad de los condenados, en el caso de los hombres el grupo de edad más frecuente es de 41 a 50 años (22,3% de los condenados) y le sigue de 21 a 25 años con 15,9%. En el caso de las mujeres, un 21,4% de las condenadas tenía entre 41 y 50 años y un 16,4% entre 26 y 30 años.

#### Cuadro 4.13.1.2

#### Condenados adultos en La Rioja 2016

Unidad: porcentaje de condenados según sexo y tramo de edad



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2016. INE

En cuanto a la nacionalidad de los condenados, el 72,2% del total poseían la nacionalidad española, frente a un 27,8% de nacionalidad extranjera. En el conjunto nacional el 76,8% de los condenados son españoles y el 23,2% extranjeros.

## Delitos en La Rioja

En 2016 en La Rioja se condenaron 2.561 delitos, un 30,9% más que en 2015. Los mayores incrementos correspondieron a las mujeres (54,6%). Por edad las subidas fueron notables en todos los grupos, la menor fue del 8,1% para las personas de 31 a 35 años.

A nivel nacional se cometieron 365.202 delitos en 2016, lo que implica un aumento del 26,5% respecto a 2015. Destacar que mientras los delitos cometidos por hombres han subido un 19,3% los realizados por mujeres han aumentado un 73,5%.

Atendiendo a la edad, el tramo de edad más frecuente en la comisión de delitos durante 2016 en La Rioja y el territorio nacional es de 41 a 50 años, con el 22,1% y el 20,3% de los delitos respectivamente.

### Cuadro 4.13.1.3

#### Delitos condenados según sexo y edad en La Rioja 2015

Unidad: número y porcentaje de condenados según sexo y tramo de edad

	La Rioja			España		
	2015	2016	Var.16/15	2015	2016	Var 16/15
Total	1.956	2.561	30.9	288.756	365.202	26.5
Hombres	1.654	2.094	26.6	250.609	299.011	19.3
Mujeres	302	467	54.4	38.147	66.191	73.5
Por edad						
De 18 a 20 años	157	209	33.1	24.815	32.558	31.2
De 21 a 25 años	292	389	33.2	43.886	54.388	23.9
De 26 a 30 años	301	343	14.0	43.815	54.334	24.0
De 31 a 35 años	335	362	8.1	44.923	54.364	21.0
De 36 a 40 años	301	360	19.6	41.247	51.193	24.1
De 41 a 50 años	355	566	59.4	57.818	74.091	28.1
De 51 a 60 años	165	247	49.7	23.546	31.391	33.3
De 61 a 70 años	36	62	72.2	6.924	9.824	41.9
Más de 70 años	14	23	64.3	1.782	3.059	71.7

FUENTE: Estadística de Condenados Adultos INE

(\*)En junio de 2015 entró en vigor una reforma del código penal que suprimió las faltas convirtiéndolas en delitos leves.

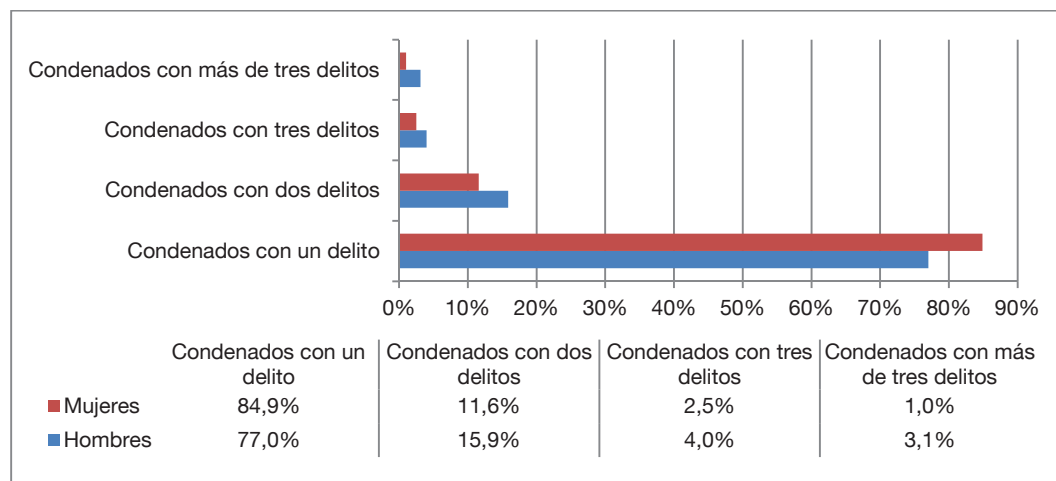
Por otro lado, el número de delitos permite ver la reincidencia de los condenados. El 84,9% de las mujeres y 77,0% de los hombres fueron condenados por su primer delito, y solo el 3,1% de los hombres y el 1,0% de las mujeres fueron condenados por más de tres delitos.

Y al analizar el tipo de delito, el 34,8% del total de delitos cometidos en La Rioja fueron contra el Patrimonio y orden socioeconómico; destaca también que hubo un 21,4% contra la Seguridad colectiva, un 16,4% por Lesiones; un 7,3% contra la Libertad.

#### Cuadro 4.13.1.4

##### Delitos condenados según sexo y edad en La Rioja 2016

Unidad: número y porcentaje de condenados según sexo y tramo de edad

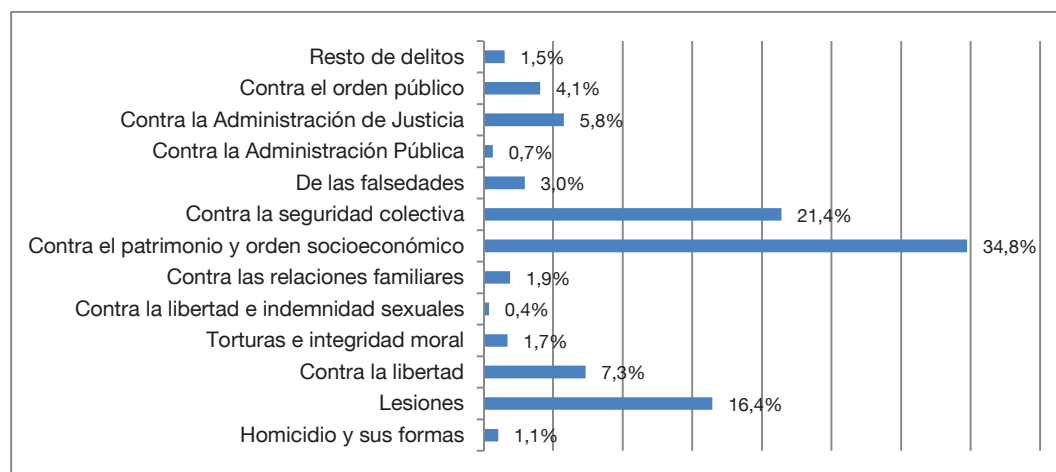


FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2016 INE

#### Cuadro 4.13.1.5

##### Delitos por tipo en La Rioja. Año 2016

Unidad: porcentaje de delitos



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2016. INE



## Penas en La Rioja.

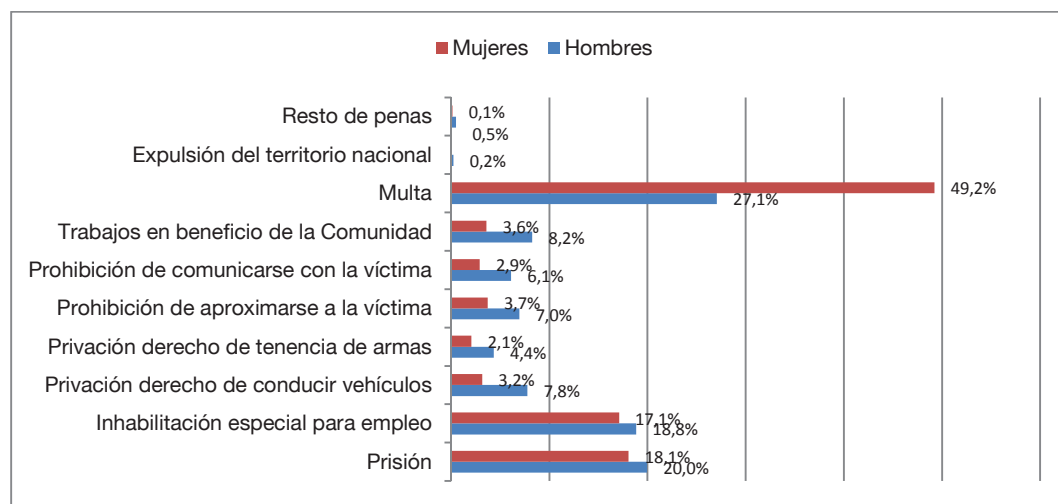
En La Rioja se impusieron un total de 5.067 penas a los condenados adultos. El 87,5% correspondieron a hombres y el 14,3% a mujeres.

En cuanto al tipo, la prisión fue la pena en el 20,0% de los casos de varones y en el 18,1% de las mujeres. La inhabilitación especial para empleo también alcanzó porcentajes muy significativos, 18,8% para los hombres y el 17,1% para las mujeres. Las multas representaron el 27,1% de las penas a hombres y el 49,2% a mujeres.

### Cuadro 4.13.1.6

#### Penas según sexo en La Rioja 2016

Unidad: porcentaje de penas según sexo



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2016. INE

#### 4.13.2 Estadística de condenados menores

En 2016 hubo en La Rioja 110 menores condenados inscritos según sentencias firmes dictadas comunicadas al Registro Central de sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores, lo que supone un aumento del 11,1% respecto a 2015. A nivel nacional se ha producido una bajada del 7,5%.

##### Cuadro 4.13.2.1

#### Evolución de menores condenados

Unidad: número y porcentaje

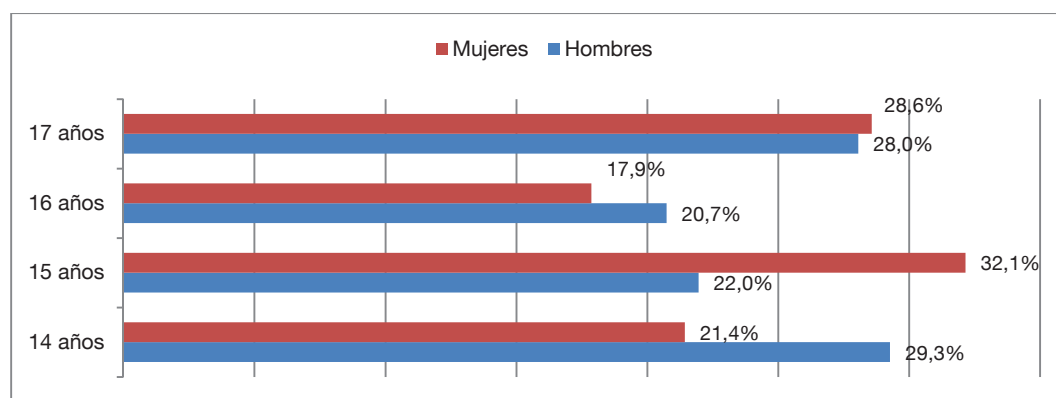
	2013	2014	2015	2016	Var 2014/13	Var 2015/14	Var 2016/15*
La Rioja	144	134	99	110	-6,9	-26,1	11,1
Hombres	105	114	73	82	8,6	-36,0	12,3
Mujeres	39	20	26	28	-48,7	30,0	7,7
España	14.744	15.048	13.981	12.928	2,1	-7,1	-7,5
Hombres	11.988	12.147	11.141	10.346	1,3	-8,3	-7,1
Mujeres	2.756	2.901	2.840	2.582	5,3	-2,1	-9,1

FUENTE: Estadística de Condenados Menores 2016. INE. (\*) En junio 2015 entró en vigor la reforma del Código Penal por lo que el incremento del número de condenados se debe en parte a la inclusión como delitos leves de las antiguas faltas.

##### Cuadro 4.13.2.2

#### Menores condenados según edad y sexo. Año 2016

Unidad: porcentaje



FUENTE: Estadística de Condenados Menores 2016. INE

Por sexo, los chicos representaron el 74,5% de los condenados, frente al 25,5% de chicas. Cabe destacar el incremento de chicos en un 12,3% y de un 7,7% en el caso de las chicas. En el conjunto nacional los varones menores condenados fueron el 80,0% del total de menores condenados y su número decreció un 7,1%. Las féminas representan el 20,0% y muestran un descenso del 9,1%.

Si también analizamos la edad de los menores condenados, en cuanto a las mayores diferencias por sexo destaca que el 29,3% de los varones tenía 14 años, frente al 21,4% de las niñas condenadas con esa edad.

Otra diferencia significativa se da en el grupo de 15 años, mientras que solo el 22,0% de los chicos tenía esa edad, para las chicas el porcentaje era el 32,1%.

Respecto a la nacionalidad, el 79,1% de los menores condenados eran españoles. Dentro de los chicos condenados, los españoles son el 78,0%, mientras que entre las chicas es el 82,1%.

A nivel nacional el porcentaje de españoles entre los menores varones condenados es del 78,3% y del 86,8% para las féminas.

En 2016 los menores cometieron en La Rioja 201 infracciones, de ellas 194 (96,5%) eran delitos y 7 (3,5%) eran faltas. A nivel nacional esta proporción es de 90,4% para los delitos y 9,6% para las faltas.

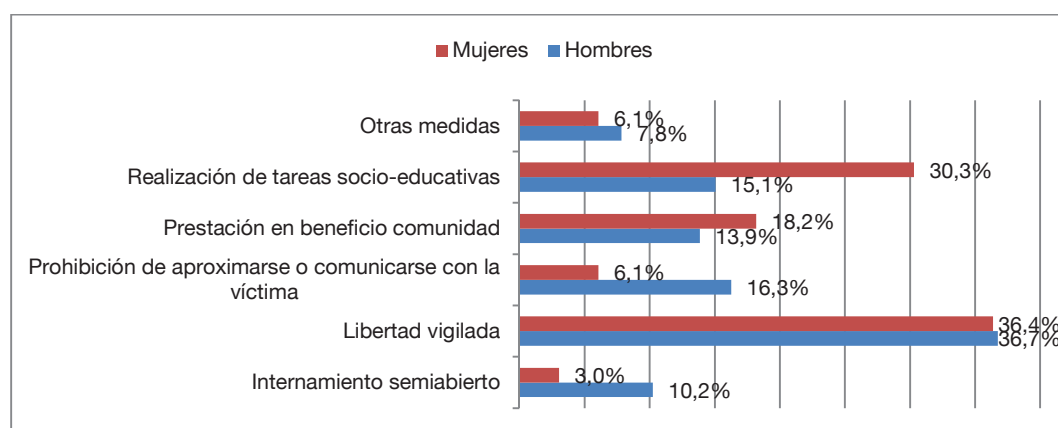
De los 194 delitos cometidos por menores, el 81,4% (158) lo fueron por españoles y el otro 18,6% (36) por extranjeros.

Considerando el número de infracciones cometidas, resulta que entre los menores con dos o más infracciones esta el 47,6% de los menores varones condenados frente al 32,1%. Y entre los menores con una infracción, el 67,9% de las féminas condenadas y el 52,4% de los varones condenados

### Cuadro 4.13.2.3

#### Medidas adoptadas en La Rioja. Año 2016

Unidad: porcentaje según sexo



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2016. INE

En cuanto al tipo de medidas, la libertad vigilada ha sido la medida adoptada más frecuente, en el 36,7% de los casos de condenados varones y en el 36,4% en el caso de condenados mujeres. Le sigue la medida de realización de tareas educativas, en un 30,3% en el caso de las chicas y en 15,1% en el caso de los varones.

## 5. 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.

Este quinto capítulo del informe se dedica a realizar un análisis de representación de hombres y mujeres del personal de los cuatro colectivos que componen el personal de la Comunidad Autónoma de La Rioja: la Administración General, el equipo docente del Sistema Educativo Riojano, la plantilla del Servicio Riojano de Salud y el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia. Se añade además el colectivo perteneciente al Universidad Pública 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 2018 ascendieron a 11.365 personas, incluido el personal en formación y prácticas y el personal con contratos de duración inferior a seis meses. Según su sexo, este personal se divide en 8.232 mujeres (72,4%) y 3.149 hombres (27,6%). Estas cifras, muy similares a las del año anterior, manifiestan una clara sobrerrepresentación de la mujer con cifras muy por encima del margen superior de una representación equilibrada de sexos. Y esta tendencia parece que se mantendrá en el futuro, ya que el 83,3% del personal en formación o en prácticas es femenino. Además en el último año, el personal masculino ha caído un 0,83% frente a la subida del 2,8% del personal femenino.

El colectivo más numeroso de los que componen el personal de la Comunidad Autónoma de La Rioja es el de docente no universitario con un total de 3.893 efectivos que representan el 34,2% del personal total. La representación por sexos son similares a las del conjunto de personal, pero con una ligera mayor representación masculina, un 30% de representación masculina frente a un 70% de representación femenina.

A continuación por número de efectivos, se encuentra el personal perteneciente al SERIS, con 3.839 efectivos, de los cuales 2.961 son trabajadores sanitarios. La representación de sexos entre el personal sanitario pone de manifiesto una clara feminización de la sanidad, ya que el 81,8% de este colectivo es mujer frente al 18,2% hombre.

El personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja (personal que trabaja en consejerías y organismos autónomos) alcanzó el total de 2.805 efectivos, de los cuales el 37,6% fueron hombres y 62,4% mujeres.

Por último, el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en La Rioja sumó a 337 personas, 260 mujeres y 77 hombres, que traducido en porcentajes son el 77,2% de mujeres y 22,8% de hombres.

En conjunto, estas cifras muestran una clara sobrerrepresentación femenina en todos los colectivos con unos valores de representación de sexos muy similares a los del año 2017.

## 5.1. Análisis del Personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja

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

En este epígrafe del Informe se recoge un estudio sobre la representación de hombres y mujeres entre el personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en adelante, CAR, según sus diferentes categorías profesionales, grupos de pertenencia o responsabilidad entre otros.

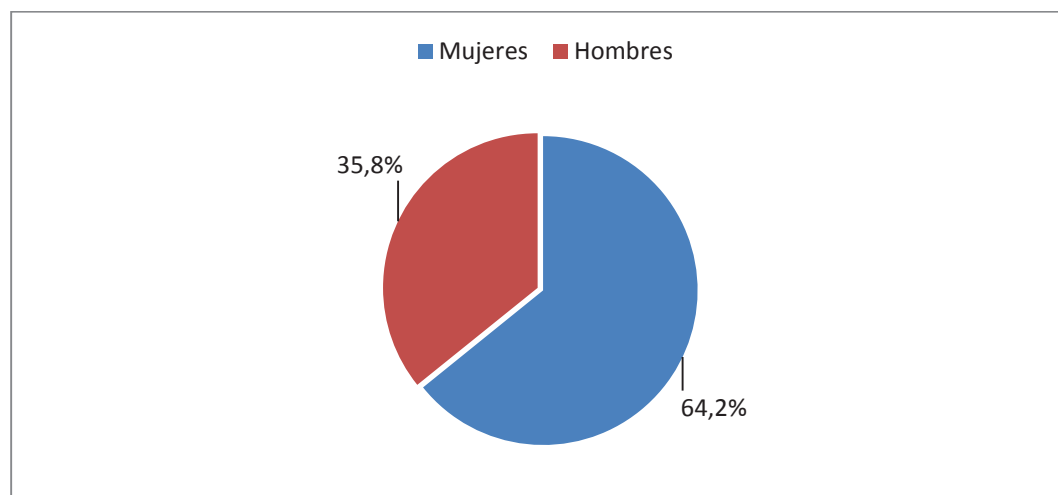
A 1 de enero de 2018, el personal de la Administración General de la Comunidad de la Rioja alcanza un total de 3.312 efectivos<sup>23</sup>, incluido el personal eventual y laboral con menos de 6 meses y el personal en prácticas, 2.126 son mujeres y el resto, 1.186 hombres. En términos porcentuales, estas cifras suponen un 64,2% mujeres y el 35,8% hombres.

De acuerdo con el criterio de representación equilibrada previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, podemos confirmar que existe una sobrerrepresentación de la mujer en el personal de la Administración General riojana.

### Gráfico 5.1.1.

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

Unidad: Porcentaje de según sexo



FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Datos a 1 de enero 2018

<sup>23</sup> Este personal incluye el personal de consejerías y organismos autónomos y el personal no docente que trabaja en centros docentes y no incluye el personal no sanitario que trabaja en instituciones sanitarias.

### 5.1.1 Visión general

El personal de la Administración riojana, sin tener en cuenta a los altos cargos, se divide en tres grandes categorías: personal funcionario, personal laboral y personal eventual o de confianza.

El personal funcionario o de carrera representa el 77,4% del total de la plantilla, el personal laboral al 21,4% y el personal eventual participa en un 1,2%.

Entre el personal funcionario, el colectivo más numerosos, las mujeres tienen una representación del 68,8%, mientras que entre el personal laboral desciende a un 34,9% y en el personal eventual se sitúa en un 66,7.

Cabe destacar, el 60,8% de las mujeres que trabajan en la administración trabajan como funcionarias de carrera frente al 49,5% de los hombres. En cambio el 20,8% de los hombres empleados públicos trabajan como personal laboral mientras que solo un 6,2% de las empleadas públicas lo hacen en esta categoría laboral.

#### Gráfico 5.1.1.1

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

Unidad: Porcentaje y efectivos según sexo

Tipo de personal	Mujeres	Hombres	Total	% Mujer	% Hombre
Funcionario de carrera	1292	587	1879	60,8	49,5%
Laboral fijo y fijo discontinuo	132	247	379	6,2	20,8%
Funcionario interino	259	97	356	12,2	8,2%
Funcionario interino por sustitución	263	65	328	12,4	5,5%
Laboral Temporal.	154	177	331	7,2	12,1%
Personal eventual	26	13	39	1,2	2,9%

FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública. Datos a 1 de enero 2018

### Personal Laboral

En el conjunto del personal laboral, el número de hombres es superior en términos globales al de mujeres, con un porcentaje de representación del 65,2% frente al 34,8 de mujeres.

El mayor número de trabajadores laborales se concentra en los grupos inferiores IV y V que suman un total de 54 empleados y representan un 76,0% del total del colectivo laboral), de los cuales 200 son mujeres frente a 340 hombres.

En el resto de grupos, también hay diferencias significativas en ambos sexos en función del grupo de pertenencia. De forma que en los grupos más altos, el grupo I y II, el número de mujeres supera al de hombres respectivamente, con una representación femenina del 54% y el 66% respectivamente en cada grupo.



### Gráfico 5.1.1.2

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

Unidad: Porcentaje y efectivos de personal laboral según sexo

Grupo	Mujeres	Hombres	Total	% sobre total	% Mujeres
I	27	23	50	7%	54,0%
II	33	17	50	7%	66,0%
III	26	44	70	10%	37,1%
IV	40	93	133	19%	30,1%
V	160	247	407	57%	39,3%
Total	286	424	710	100%	40,3%

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda. Datos a 1 de enero de 2018.

Nota: Se incluye el personal laboral fijo y temporal superior e inferior a 6 meses.

### Personal funcionario

#### Gráfico 5.1.1.3

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

Unidad: Porcentaje y efectivos de personal funcionario según sexo

	A1		A2		C1		C2		E		Total		% M
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
30													
29	1										1		-
28	54	66									54	66	55,0
27	2										2		
26	23	29	2	3							25	32	56,2
25		4	1	5							1	9	90,0
24	31	54	53	84							84	138	62,2
23													
22	63	115	19	39	3	5					85	159	65,2
21			12	92							12	92	88,5
20			48	103	14	45					62	148	70,5
18					43	109	26	129			69	238	77,6
17					118	205	4	2			122	207	63,0
16					1	3		9			1	12	92,3
15							71	327			71	327	82,2
14							1				1		-
13								7	89	116	89	119	57,3
Total	174	268	135	326	179	367	102	474	89	116	684	1551	69,4
% M													

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda. Datos a 1 de enero de 2018.

(\*) No incluye el personal interino por sustitución

El colectivo de funcionarios suma 2.235 efectivos, de los cuales 1.879 son funcionarios de carrera y 356 son funcionarios interinos en plaza vacante. Por sexo, el colectivo de mujeres supera al de hombres, con una representación del 69,4% sobre el total de personal funcionario.

Por grupos, cabe destacar que el grupo C1 y C2 concentran la mitad del personal de la Administración General, con 1.122 trabajadores y se compone en su mayoría de mujeres (75,0% sobre el total).

Esta diferencia de sexos tan grande se reduce en los grupos altos, A1 y A2, que agrupan el 40,4% del personal total y la mujer está representada en un 65,8%, casi 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.

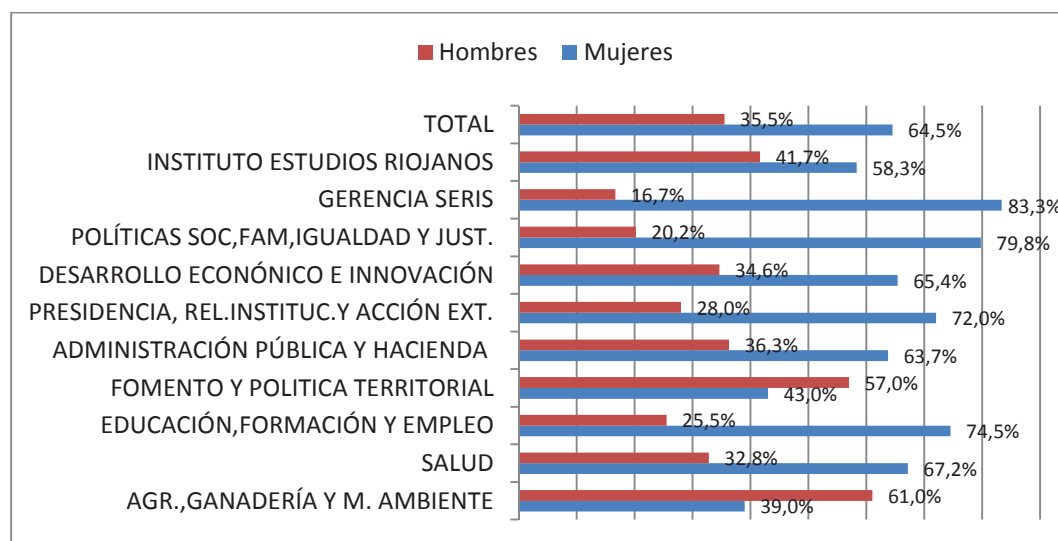
Así, entre los niveles 15 a 19, hay 1.047 trabajadores, de los cuales 784 (74,9%) son mujeres. Entre los niveles intermedios, 20 a 24, hay 780 trabajadores, de los cuales 537 (68,9%) son mujeres. Y por último, en los niveles más altos, 25 a 30, hay 190 empleados, de ellos 107 (56,9%) mujeres.

## 5.1.2 Personal según consejería

### Gráfico 5.1.2.1

Personal al servicio de las distintas consejerías

Unidad: Porcentaje según sexo



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda. Datos a 1 de enero de 2018

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 la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente y la Consejería de Fomento y Política Territorial. Estas Consejerías tradicionalmente son de corte masculino en su personal; con una representación masculina del 61,0% y del 57,0% respectivamente.

Por el contrario, las consejerías con mayor presencia femenina, sin tener en cuenta la Gerencia del SERIS, son aquellas con competencias en servicios sociales y educación con una representación femenina del 79,8% y 74,5% respectivamente.

Por último, cabe destacar el caso de la Gerencia del SERIS, que se compone de 18 personas, de ellas todas son mujeres excepto tres. Una muestra más de que el sector de la sanidad es de perfil claramente femenino.

### 5.1.3. Altos cargos

El Gobierno de La Rioja se organiza en ocho consejerías y cuenta con 43 altos cargos. Por sexo, un 46,6 % de los altos cargos en el Gobierno de La Rioja son mujeres, por encima del margen mínimo de una representación equilibrada establecido en el 40% por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cabe destacar que hay tres mujeres, titulares de consejería frente a cinco consejeros hombres.

En las Direcciones Generales hay una clara presencia masculina, de un total de 23 directores generales o similares catorce son hombres y nueve mujeres. Respecto a las subdirecciones, hay 3 de las cuales 2 son ocupadas por mujeres.

Por último, en la categoría relativa a Secretarios Generales Técnicos, la representación de sexos no es equilibrada, de un total de ocho, seis son mujeres y dos hombres.

#### Gráfico 5.1.3.1

#### Altos cargos

Unidad: Personas y porcentaje según sexo

	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Presidencia	1		1	
Jefe Gabinete del Presidente	1		1	
Consejeros/as	5	3	8	37,5%
Secretarías Generales Técnicas	2	6	8	75,0%
Direcciones Generales	14	9	23	39,2%
Subdirecciones	1	2	3	66,7%
Total	28	15	43	34,9%

FUENTE: Página WEB larioja.org. Datos a 2 de mayo de 2018.

## 5.2. 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.

### 5.2.1 Visión general

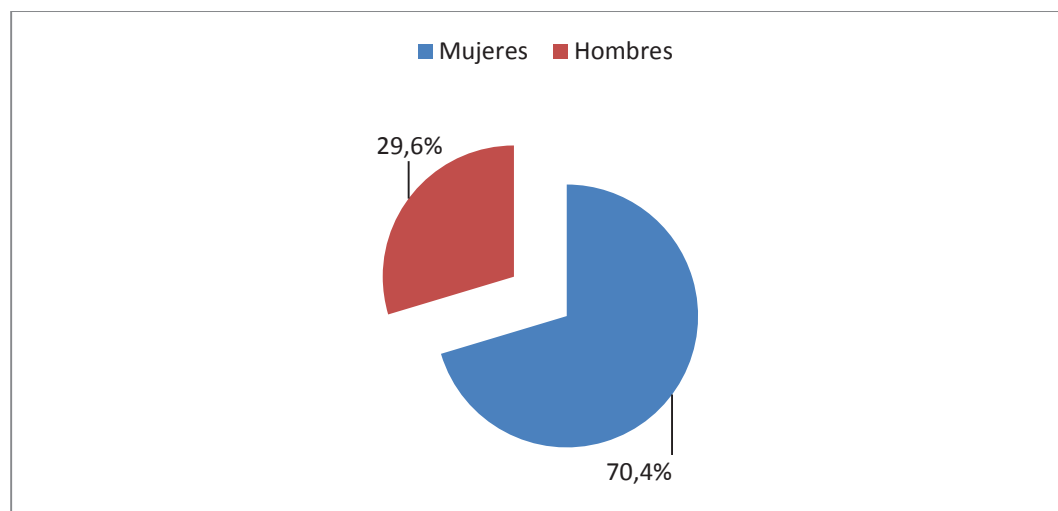
En enero de 2018, el número de docentes del sistema educativo riojano que trabajan en centros de titularidad pública era de 3.893 personas<sup>24</sup>, un 2,9% más de personal respecto al año anterior. Desglosados por sexo son 2.739 mujeres y 1.154 hombres y representan según sexo el 70,4% y el 29,6% del total de docentes respectivamente.

Si comparamos estos datos con los de la representación de sexos en la Administración General, vemos que el cuerpo de docentes en nuestra región tiene un marcado perfil femenino, superior al de la Administración General ya que lo supera en casi cinco puntos porcentuales.

#### Gráfico 5.2.1.

Personal docente de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Unidad: Porcentaje de según sexo



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda. Datos a 1 de enero de 2018

<sup>24</sup> Se excluye al personal no docente que trabaja en Consejerías u Organismos Autónomos

El personal docente se puede clasificar en tres grupos de personal: funcionario, laboral o en prácticas. El 97,3% del personal docente es funcionario, el 2,4% es laboral y el resto, el 0,6% en prácticas u otros docentes.

En el colectivo docente funcionario, la representación femenina es del 70,6% sobre el total; en el laboral representa el 66,3; y otro personal, el 38,5%.

Si analizamos el grupo de pertenencia del colectivo docente vemos que el colectivo docente se divide en el Grupo A1 y en el Grupo A2 que agrupan el 42,2% y el 57,8% del colectivo docente respectivamente. Por sexo, la representación femenina es mayor a la masculina dentro de los grupos de personal, un 61,4% en el Grupo A1 y un 77,3% en el Grupo A2. Y por otro lado, si analizamos los colectivos femenino y masculino por separado, vemos que el 55,4% de los docentes masculinos pertenecen al grupo A1 y el 44,6% al grupo A2. En cambio, en el colectivo femenino, el 37% pertenecen al grupo A1 y el 63% al grupo A2.

Así que podemos concluir que hay menos hombres que mujeres en el colectivo docente, pero en su mayoría los hombres pertenecen al Grupo A1, de mayor cualificación y remuneración, mientras que la mayoría del colectivo femenino está en el Grupo A2 que requiere menor cualificación y por tanto menor retribución.

### 5.2.2 Personal docente según titularidad del centro

A continuación analizaremos el colectivo docente en función de la titularidad del centro donde desarrolla su actividad, público y concertado. Para ello tomaremos los últimos datos de profesorado de enseñanzas de régimen general publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte referentes al curso 2015-2016.

Durante el curso 2015/2016, el profesorado de enseñanzas de régimen general en escuelas públicas contaba con 3.449 efectivos, cuya representación femenina era del 70,1%. Por otro lado, la escuela concertada contaba con 1.378 profesores, de los cuales el 70,3% eran mujeres.

A la vista está que en ambos sectores, público y concertado, hay una clara tendencia a la feminización del personal docente, y en los últimos cuatro cursos se ha intensificado especialmente en el sector público, superando la representación femenina de los centros docentes concertados.

En el siguiente gráfico se expone la variación en el profesorado curso 2015/2016 y curso 2010/2011.

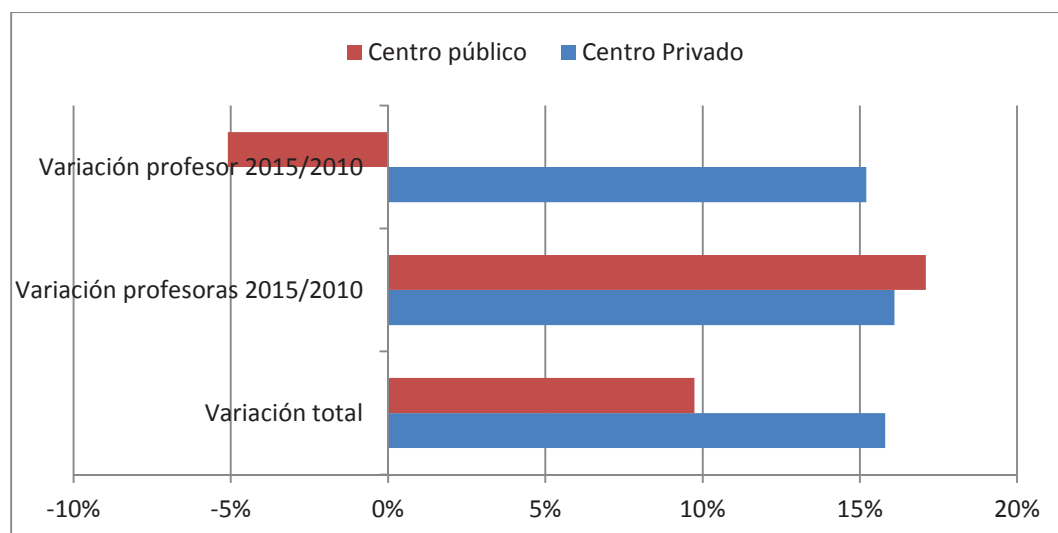
Se ha incrementado el profesorado tanto en la escuela pública como en la escuela concertada, un 15,8% y 9,7% respectivamente, claramente existe una sobrerrepresentación femenina en el personal docente.

Pero cabe destacar la variación negativa en el caso del profesorado masculino en la escuela pública que se ha reducido en un 5,1% en los últimos cursos.

### Gráfico 5.2.2.1.

#### Variación en el profesorado en la escuela pública y concertada

Unidad: Porcentaje variación curso 2015/2016 y curso 2010/2011



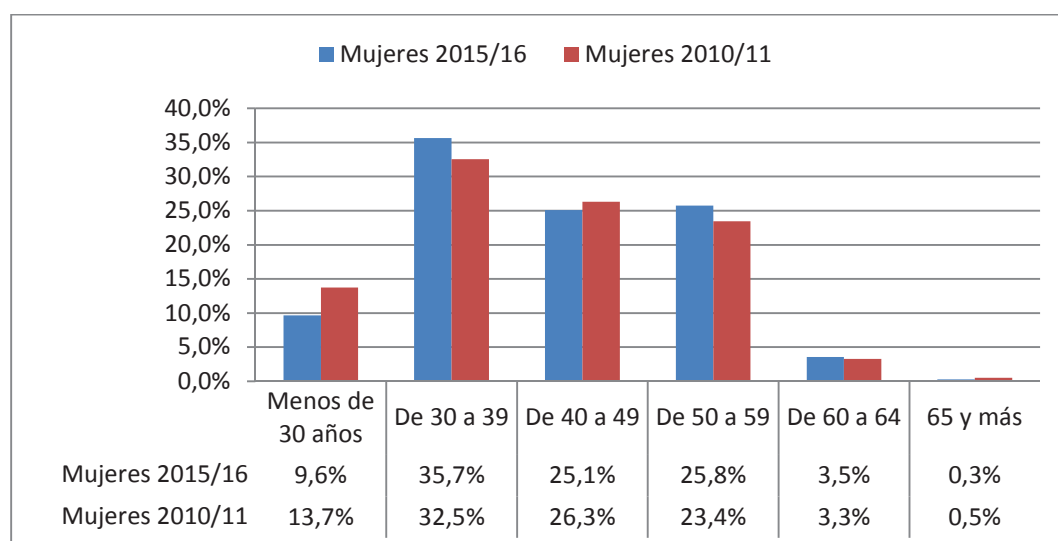
FUENTE: Elaboración propia con datos tomados del Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

## 5.2. 3 Personal docente según edad

### Gráfico 5.2.3.1.

#### Representación de la mujer entre el personal docente según edad. Curso 2015/16 y 2010/11

Unidad: Porcentaje mujeres docentes según tramo de edad



FUENTE: Elaboración propia con datos tomados del Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

La comparativa de ambos cursos muestra que se reduce en cuatro puntos porcentuales el porcentaje de profesoras menores de 30 años pasando de un 13,7% en el curso 2010/11 a un 9,6% en el curso 2015/16. Correlativamente, ha aumentado el porcentaje de mujeres de 30 a 39 años, más de tres puntos porcentuales.

Respecto a la representación de sexos según el tramo de edad, en el curso 2015/16 destaca que los tramos de mayor concentración de profesores son: de 30 a 39 años con el 33,8% del profesorado; de 40 a 49 con el 26,8%; y de 50 a 59 con el 26,8%.

### Cuadro 5.2.3.2.

#### Representación de sexos entre el profesorado según tramo de edad. Curso 2015/16

Unidad: Número y porcentaje docentes según tramo de edad

	Menos de 30 años	De 30 a 39	De 40 a 49	De 50 a 59	De 60 a 64	65 y más
Total	391	1.630	1.292	1.296	202	16
Mujeres 2015/16	61	410	433	415	81	6
Hombres 2015/16	330	1.220	859	881	121	10
Total	8,1%	33,8%	26,8%	26,8%	4,2%	0,3%
Mujeres 2015/16	84,4%	74,8%	66,5%	68,0%	59,9%	62,5%
Hombres 2015/16	15,6%	25,2%	33,5%	32,0%	40,1%	37,5%

FUENTE: Elaboración propia con datos tomados del Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

### 5.3. Análisis del Personal del Servicio Riojano de Salud

El conocimiento de los datos del personal adscrito al Servicio Riojano de Salud (en adelante SERIS) nos permite realizar una descripción de la distribución de hombres y mujeres en este organismo autónomo.

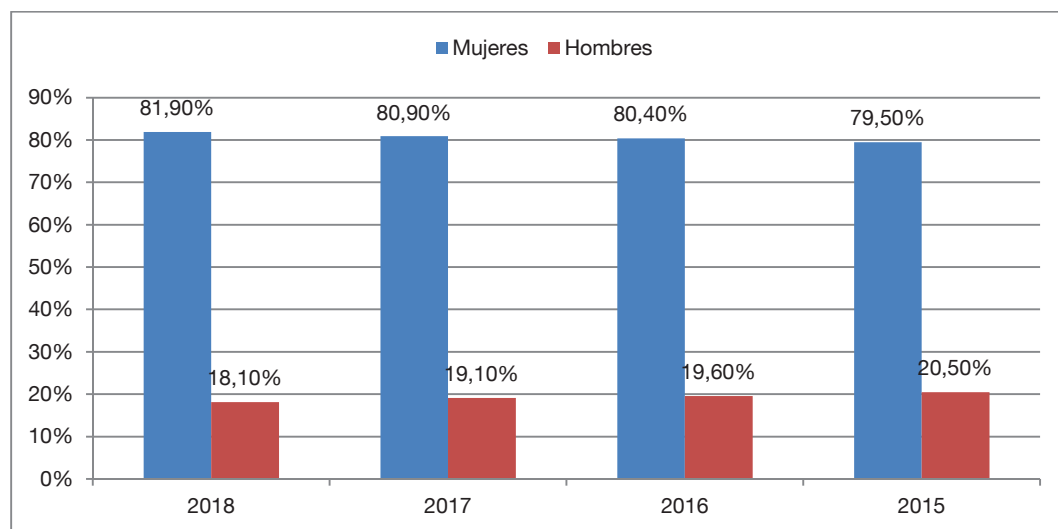
#### 5.3.1 Visión general

El personal dependiente del SERIS<sup>25</sup> a 1 de enero de 2018 es de 4.036 efectivos, de los cuales 3.301 son mujeres y 735 hombres. Estos datos reflejan un claro dominio del sexo femenino dentro de la plantilla del SERIS con una cuota de representación del 81,8%, un 0,7% más que el año anterior.

##### Gráfico 5.3.1.1

Representación de la mujer entre el personal del SERIS en su conjunto.

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2018, 2017, 2016 y 2015. Elaboración propia a partir de datos cedidos por el SERIS

El protagonismo de las mujeres en el conjunto de este organismo autónomo, que crece año a año, se explica en gran medida por su mayor presencia en los servicios de asistencia especializada de la red pública sanitaria riojana, que concentran el 72,0% de todo el personal perteneciente al SERIS.

Si analizamos al personal en función del área sanitaria en la que trabaja, cabe señalar que en el área de atención especializada, ocho de cada diez sanitarios son mujeres (84,1% de este personal es femenino).

<sup>25</sup> Datos procedentes del SERIS

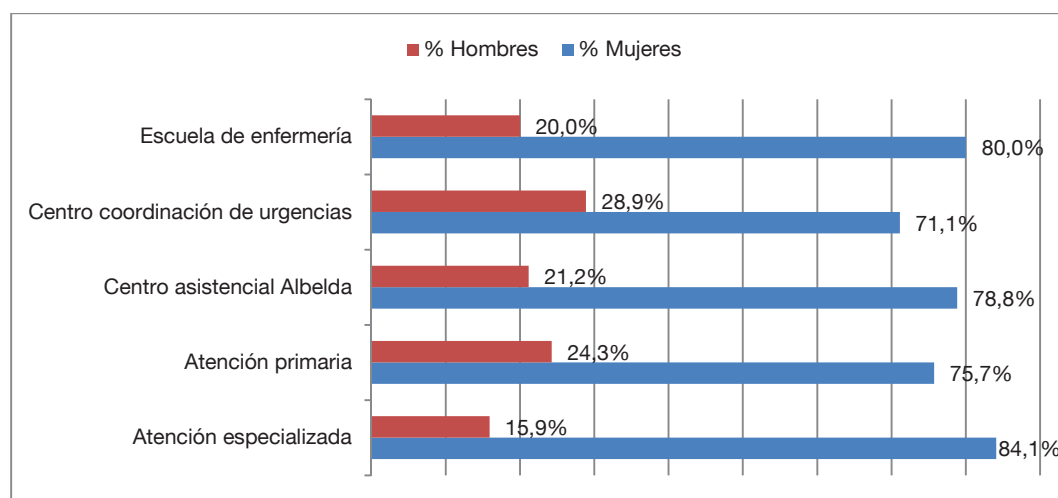


En general en todas las áreas de prestación sanitaria es protagonista la mujer, por encima del límite máximo de una representación equilibrada de sexos fijado por la ley en un 60%. A la vista está que trabajar en hospitales y profesiones como la enfermería y auxiliar de clínica, es tradicionalmente de sesgo femenino

### Gráfico 5.3.1.2.

Representación de la mujer entre el personal del SERIS según área sanitaria.

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2018. Elaboración propia a partir de datos cedidos por el SERIS

### 5.3.2 Personal sanitario según grupo de pertenencia, categoría profesional y nivel

Un estudio más profundo de este personal requiere que tengamos en cuenta otras variables como el grupo de pertenencia, nivel y categoría profesional.

Según el grupo de pertenencia, se observa que los empleados del SERIS se concentran en su mayoría en los grupos de personal A1, A2 y C2, que aglutinan más de un 80% del total del personal.

El grupo más numerosos es el A2 que reúne al 33,9% del personal del SERIS, además integra ,entre otros, la profesión de enfermería que es una profesión tradicionalmente asumida por mujeres, y así lo demuestran los datos el 93,0% del personal de este grupo son mujeres frente a un 7,0% de hombres.

En el resto de grupos, también es significativa la alta presencia femenina en su estructura de personal, salvo en el grupo de pertenencia más alto, A1 donde existe una composición equilibrada de ambos sexos pero con mayoría de mujeres con una representación del 58,8% frente a un 41,2% de hombres.

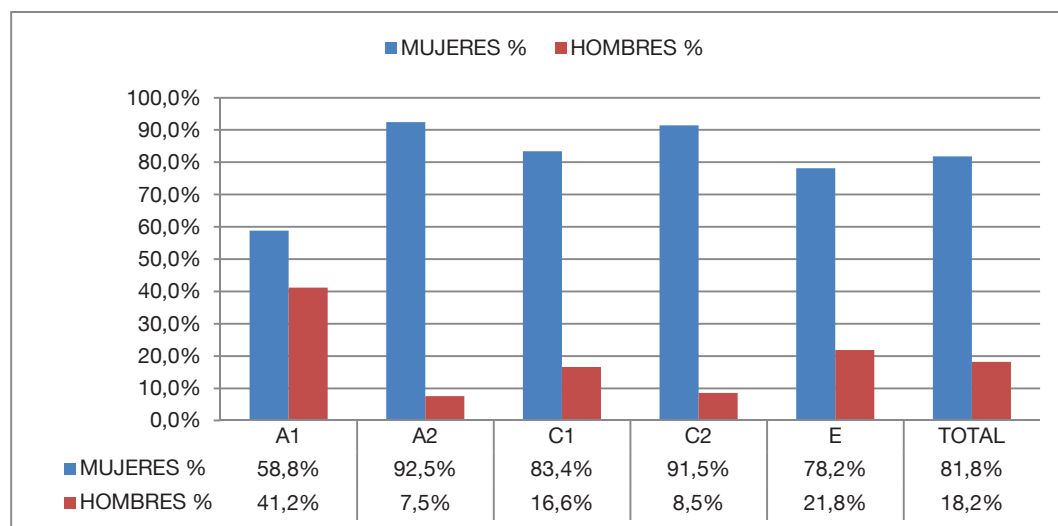
La estrecha relación existente entre los grupos de personal y las profesiones del sistema sanitario permite concluir que dentro del grupo A1 se encuentra mayoritariamente personas con licenciatura de medicina, que en el grupo A2 se integra fundamentalmente la enfermería

diplomada o que el grupo C1 se nutre fundamentalmente de personal auxiliar, tanto de enfermería como de administración.

### Gráfico 5.3.2.1

Personal del SERIS según grupo de pertenencia.

Unidad: Porcentaje según sexo porcentaje horizontal

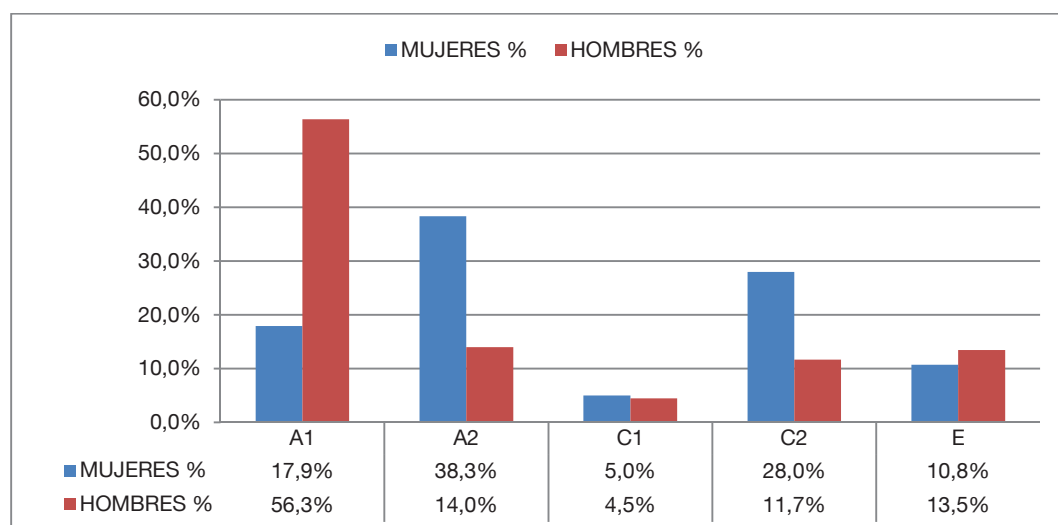


FUENTE: Datos a 1 de enero de 2018. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

### Gráfico 5.3.2.2

Distribución de ambos sexos según grupo de pertenencia

Unidad: Porcentaje según sexo porcentaje vertical



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2018. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Más de la mitad del colectivo masculino, un 56,3%, que presta sus servicios en el SERIS pertenecen a la categoría A1, el resto se reparte en el resto de categorías. Respecto al colectivo femenino, el 38,3% de las mujeres del SERIS se concentran en el grupo A2 y un 28,0% en el grupo C2, estos grupos aglutinan profesiones tradicionalmente de perfil femenino, como la enfermería y auxiliar de clínica.

A continuación analizaremos el perfil de las categorías profesionales que trabajan en el SERIS, por tanto vamos a distinguir entre personal sanitario y personal no sanitario. No vamos a tener en cuenta al personal directivo del SERIS y al personal en proceso de formación, que serán objeto de estudio más adelante.

El personal sanitario (facultativos, ATS, auxiliares de clínica,...) es aquel que lleva tareas destinadas a promover la salud como y el personal no sanitario (gestión, operarios de oficios, informáticos...) son aquellos que prestan servicios de apoyo administrativo o infraestructural al personal sanitario.

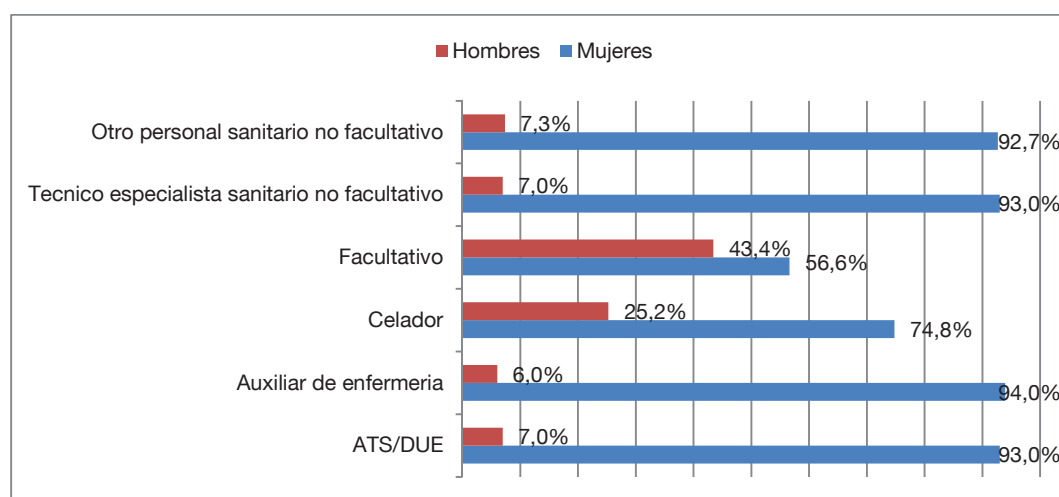
### Personal sanitario

Respecto al personal sanitario, podemos ver que en todas las categorías profesionales hay una sobrerrepresentación de la mujer, salvo en la de facultativos, integrante mayoritario del grupo A1, que es el que requiere más formación y por tanto tiene mayor nivel retributivo, donde la representación de ambos sexos es equilibrada pero con mayoría de mujeres

#### Gráfico 5.3.2.3

##### Personal sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje horizontal según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2018. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Cabe destacar que los grupos de ATS/DUE y auxiliar de clínica concentran más de la mitad de los puestos sanitarios y en ambas categorías el predominio de la mujer es casi absoluto, con una representación del 92,7% entre las ATS/DUE y el 93,0% en la auxiliar de clínica.

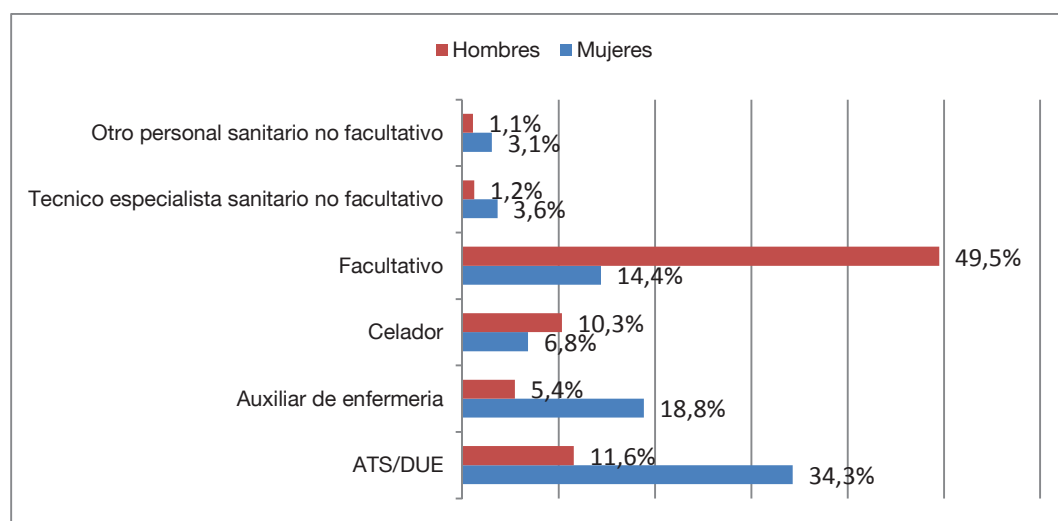
No obstante, si nos centramos en las categorías profesionales en las que se reparte el colectivo de hombres y el de mujeres, vemos que el 49,5% de los hombres que son sanitarios trabajan como facultativos, frente al 14,4% del colectivo de mujeres sanitarias.

El colectivo femenino se concentra mayormente en la categoría profesional de ATS/DUE (34,3%) o de auxiliar de clínica (18,8%).

#### Gráfico 5.3.2.4

##### Personal sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2018. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

##### Personal no sanitario

Entre el personal no sanitario también existe una mayor presencia del sexo femenino sobre el masculino. Véase los siguientes gráficos.

En todas las categorías profesionales existe una sobrerrepresentación de la mujer, salvo en la categoría de Técnico Administrativo, perteneciente al grupo A1 y con mayores retribuciones, donde la representación de ambos sexos es igualitaria al 50%.

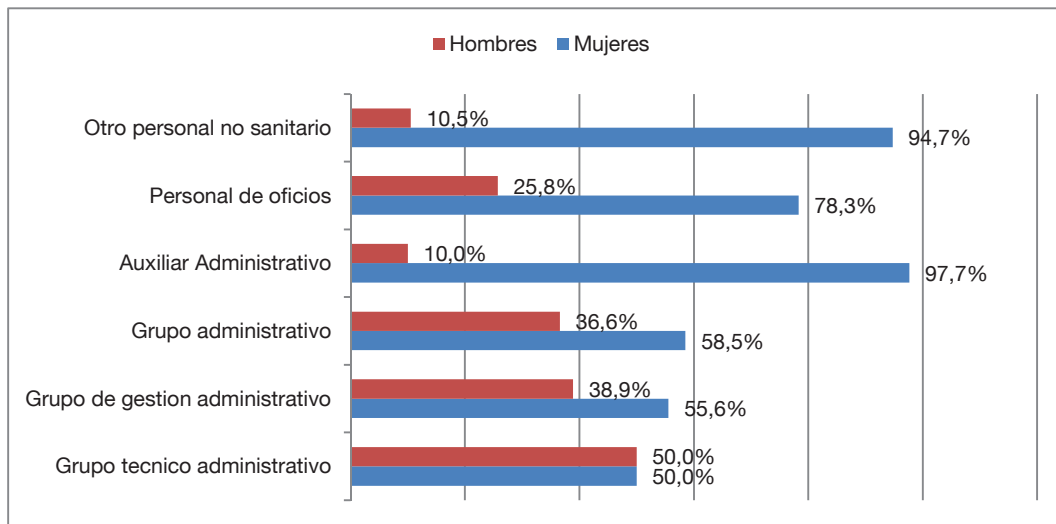
Si por otro lado, analizamos el reparto entre las categorías profesionales de los colectivos de hombres y mujeres, vemos que más de la mitad del colectivo de mujeres no sanitarias se concentra en el grupo de auxiliar administrativo mientras que la mayor concentración de hombres se da en personal de oficios.

En resumen y en base a los datos mostrados por los gráficos anteriores, existe un sobrerrepresentación femenina en el Servicio Riojano de Salud. En todas las categorías profesionales el número de mujeres supera al de hombres.

**Gráfico 5.3.2.5**

Personal no sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje horizontal según sexo

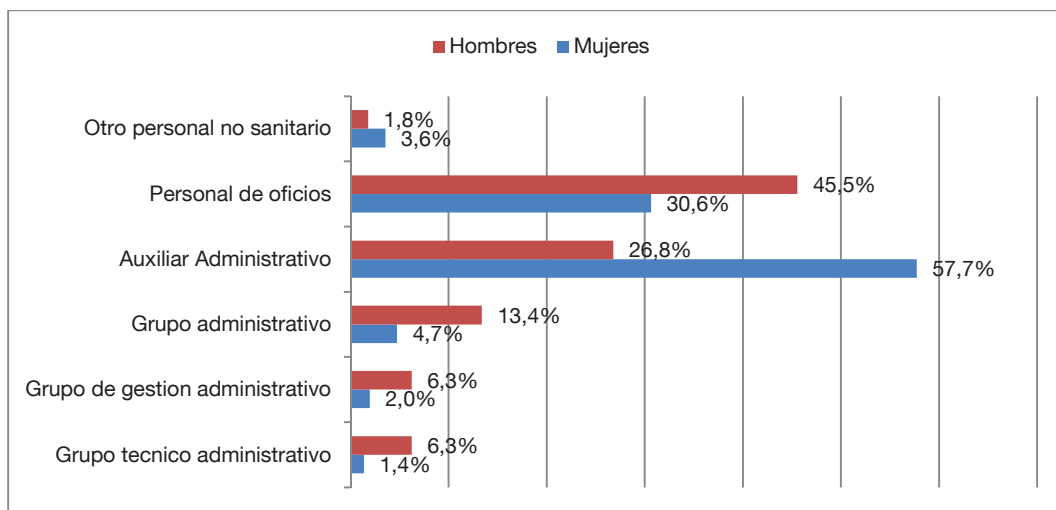


FUENTE: Datos a 1 de enero de 2017. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

**Gráfico 5.3.2.6**

Personal no sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2018. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

### Personal según nivel de carrera administrativa

En cuanto a la distribución por sexo según los niveles de carrera administrativa, la tradicional menor presencia de la mujer en el grupo A1, es decir entre el personal dedicado a la medicina asistencial, ha limitado a su vez su participación en los niveles más elevados de la carrera administrativa y, por tanto, mejor retribuidos.

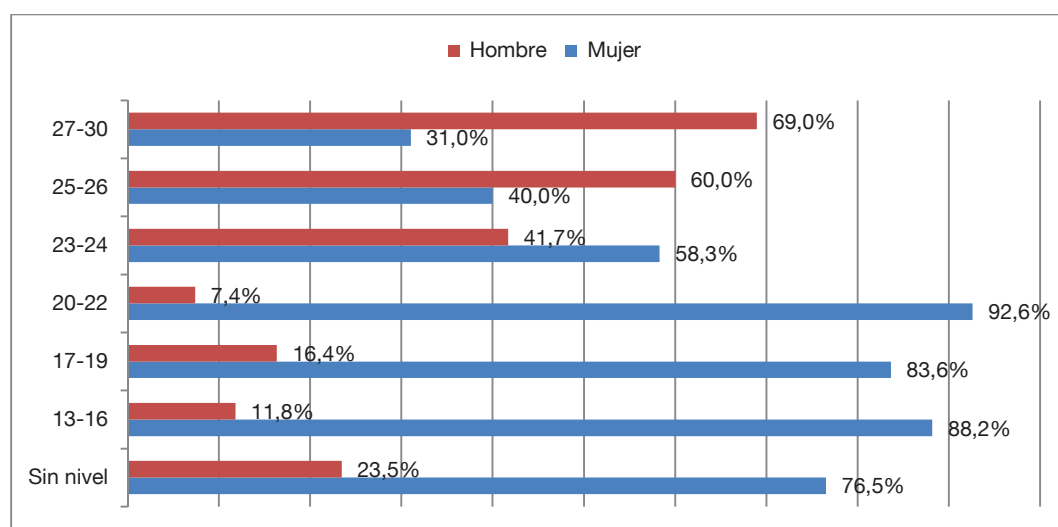
No obstante, esta situación está cambiando, cada vez hay una mayor presencia femenina en el grupo A1, y muestra de ello es el personal en formación (Mires y Matronas) con una clara mayoría de mujeres. El 75,2% de los Mires son mujeres y la totalidad de matronas en formación son mujeres.

El siguiente gráfico recoge una distribución por sexo de los niveles de la carrera administrativa.

#### Gráfico 5.3.2.7

##### Personal no sanitario según nivel

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2018. Elaboración propia a partir de datos cedidos por el SERIS

Nota: El grupo sin nivel se refiere al personal que no ocupa plaza dentro del SERIS como el personal en formación y el personal facultativo contratado exclusivamente para hacer guardias médicas.

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 88,2% y 92,6 respectivamente.

En los tramos siguientes este porcentaje desciende considerablemente, en el grupo de facultativos (23-24) que se sitúa en un 58,3%, dentro de la banda de equilibrio, pero en los tramos siguientes, los más altos (25-26) y (27-28) la diferencia es mayor, acentuándose el desequilibrio a favor del sexo masculino, donde la mujer está representada en 40% o por debajo del 40%.

### 5.3.3 Personal directivo

Por último, una breve referencia al personal directivo del SERIS, que se compone de 12 puestos directivos, de los cuales nueve pertenecen al grupo A1 y tres al grupo A2. Por sexo, tres mujeres frente a 6 hombres en el grupo A1, mientras que el personal directivo, tres puestos, perteneciente al grupo A2 son mujeres.

Entre los puestos de jefatura del personal facultativo (Coordinadores, Directores de Zona, Director Médico, Jefes de Coordinación, Departamento, Servicio o Sección), pertenecientes todos al grupo A1, la representación del sexo masculino alcanza el 66,7%, ya que ocupan 50 puestos de jefatura de los 75 totales. Mientras, las mujeres ocupan el 33,4% de los puestos con jefatura.

En las jefaturas de personal sanitario no facultativo pertenecientes todas al grupo A2 (Directora Técnica, Jefe Enfermería, Responsables de calidad, Enfermería o 061, Supervisor de Departamento o Unidad) son ocupadas en su mayoría por mujeres. De un total de 64 puestos 57 pertenecen al sexo femenino cuya representación es del 84,4%.

Por último, respecto a las jefaturas ocupadas por personal no sanitario, en el grupo A1 los hombres ocupan 3 puestos de un total de 5, con una representación del 60% frente al 40% de mujeres. En el grupo A2 hay un total de nueve jefaturas, cinco de ellas ocupadas por mujeres y cuatro por hombres. Y en las categorías inferiores, hay un total de 36 puestos y una representación femenina del 66,7%.

## 5.4. Análisis del Personal de la Administración de Justicia en La Rioja

Por el Real Decreto 1800/2010, de 30 de diciembre, se adoptó el acuerdo 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.

La Comunidad Autónoma de La Rioja solo tiene competencia sobre el personal no judicial<sup>26</sup>. 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.

### 5.4.1 Visión general del personal de la Administración de Justicia

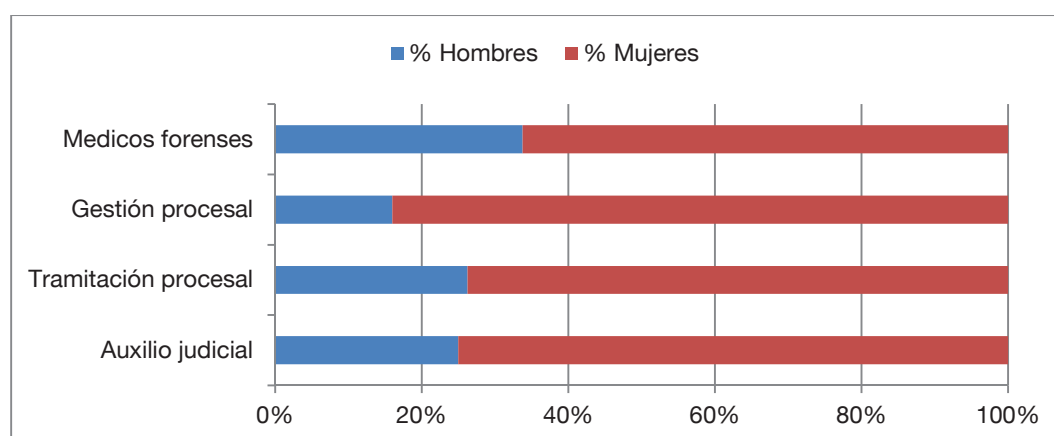
A1 de enero de 2018, el personal perteneciente a la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja alcanzaba un total de 337 personas, un 1,2% más que en el año anterior. Por sexos, se estructura en 260 mujeres (77,4%) y 77 hombres (22,6%). Existe un predominio del personal femenino.

Atendiendo a los grupos profesionales, la mujer supera al hombre en número en todas las categorías profesionales y en todos ellos existe una sobrerrepresentación de la mujer.

#### Gráfico 5.4.1.1

##### Composición por sexo del personal de justicia según grupo profesional

Unidad: Porcentaje según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2018. Consejería de Administración Pública y Hacienda.

<sup>26</sup> La gestión de los cuerpos de jueces/juezas y de secretarios/secretarías es competencia directa del Ministerio de Justicia, y por tanto, estos colectivos no van a ser objeto de estudio en este informe.



## 5.5. Análisis del Personal de la Universidad Pública de La Rioja

En la Universidad se distinguen dos grandes grupos de personal: el personal docente e investigador y el personal administrativo y de servicios.

El personal docente e investigador (PDI) está formado por personal funcionario y personal laboral que, adscrito a un Área de Conocimiento e integrado en un Departamento desarrolla su actividad profesional en los campos de docencia, investigación o gestión universitaria.

El personal de administración y servicios (PAS) está formado por personal funcionario y personal laboral, que, bajo la dirección de la Gerencia, tiene encomendadas las funciones de apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas y el ejercicio de la gestión y administración.

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

El total del Personal Docente e Investigador en el sistema público universitario riojano durante el curso 2015-2016 se ha situado en 429 personas, de las cuales 398 están adscritas a centros propios y 31 a centros adscritos.

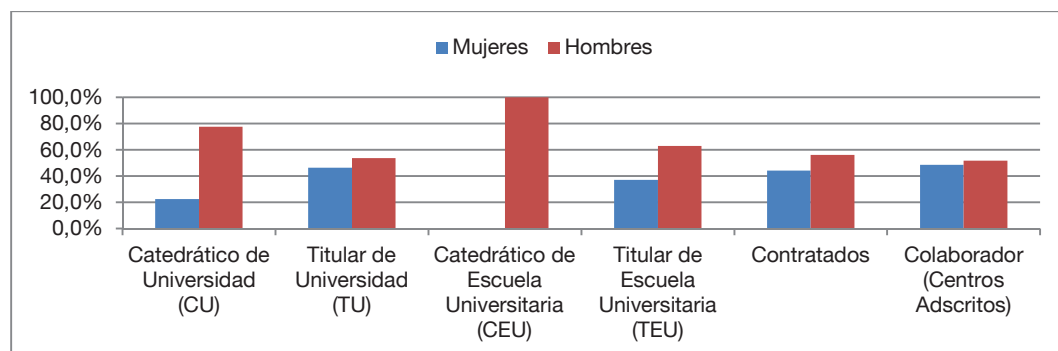
La distribución por género del profesorado universitario es similar a la de años anteriores, donde la mujer representa un 42,4% del personal docente universitario frente al 57,6% de representación masculina.

A diferencia del sector de la enseñanza no universitaria donde existe una altísima representación del sexo femenino, en las enseñanzas universitarias la presencia de la mujer se modera. Es el hombre quien supera a la mujer en términos globales en casi todas las categorías profesionales, aunque existe una tendencia a una estructura equilibrada de sexos.

#### Gráfico 5.5.1.1

##### Personal docente e investigador según categoría personal

Unidad: Porcentaje según sexo



FUENTE: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Estadística de Personal de Universidades

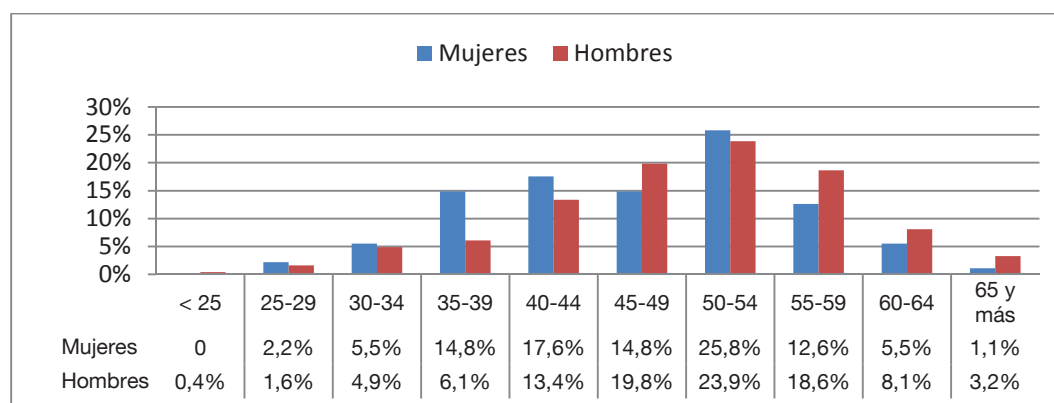
Según el gráfico superior, los hombres son mayoría entre el colectivo de catedráticos, pero la incorporación de la mujer a este grupo crece cada año, de forma que en el curso 2005-2006, la mujer representaba el 17,3% del total de catedráticos y en el curso 2015-2016 representan el 22,5%.

Si atendemos la variable edad, vemos que el 22,5% de las docentes femeninas son menores de 40 años frente a un 13,1% de los docentes masculinos. El 62,3% de los docentes masculinos tienen entre 40 y 60 años y un 11,3% tiene una edad superior a los 60 años. Mientras que los hombres se concentran en tramos de edad mayores, la mujer predomina entre los tramos de edad más jóvenes.

### Gráfico 5.5.1.2

#### Personal docente e investigador según tramos de edad

Unidad: Porcentaje según sexo



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

En cuanto a la rama de conocimiento impartida por los docentes, la Ingeniería y Arquitectura es dominio masculino con una representación mayoritaria, el 70,3% del colectivo docente en esta rama son hombres. En el resto de ramas de conocimiento, la estructura del profesorado según el sexo está más equilibrada.

### Gráfico 5.5.1.3

#### Personal docente e investigador según rama de conocimiento

Unidad: Porcentaje horizontal según sexo

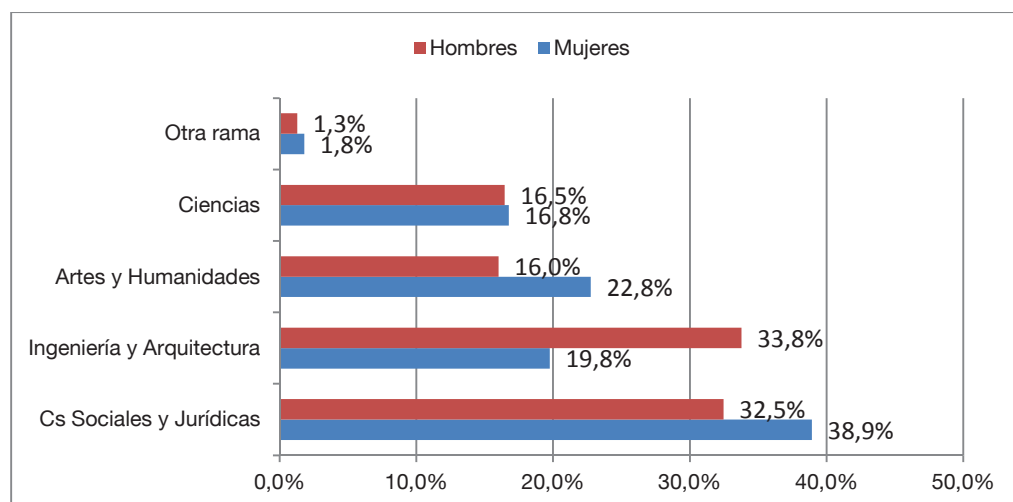
	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres
Total	398	167	231	
Ciencias Sociales y Jurídicas	140	65	75	46,4%
Ingeniería y Arquitectura	111	33	78	29,7%
Arte y Humanidades	75	38	37	50,7%
Ciencias	66	28	38	42,4%
No consta rama	6	3	3	50,0%

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

#### Gráfico 5.5.1.4

##### Personal docente e investigador según rama de conocimiento

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



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

El 38,9% del profesorado femenino se concentra en la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas; un 22,8% en Arte y Humanidades; un 19,8% en Ingeniería y Arquitectura; y un 16,8% en Ciencias.

Respecto al profesorado masculino, un 39,8% pertenece a la rama de Ingeniería y Arquitectura; un 32,5% en Ciencias Sociales y Jurídicas; un 16,5 en Arte y Humanidades y un 16,5% en Ciencias.

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

El total de Personal de Administración y Servicios en el sistema universitario riojano presencial en el curso 2015-2016 se ha situado en 253 personas, 249 en centros propios y 4 en centros adscritos. Por sexo, el 68,8% de este personal son mujeres frente al 31,2% de hombres.

El 93,3% del PAS es personal funcionario. La mayoría de este personal pertenece al grupo C1 (36,9%), le sigue el grupo C2 (28,4%), el grupo A2 (20,3%) y el A1 (14,4%). En cuanto al personal contratado, este representa el 5,1% del total del PAS. El 55,7% del PAS presta servicios administrativos a nivel general, el 17,8% presta servicio de apoyo sanitario y social al alumno, el 13,4% es administrativo directivo, el 8,7 se dedica al mantenimiento y servicios y 4,0% asistente de investigación.

#### Cuadro 5.5.2.1

##### Personal Administrativo y de Servicios según clase y grupo de personal

Unidad: Número y porcentaje según sexo

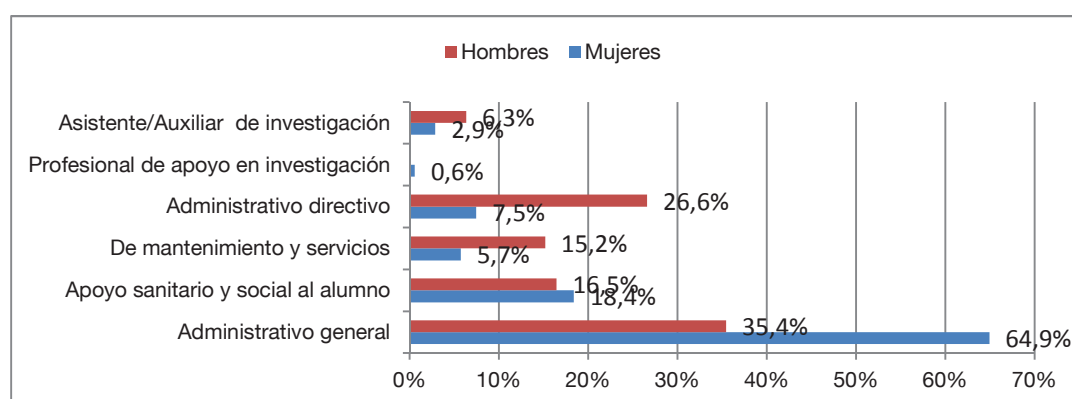
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujer
PAS	253	174	79	68,8
Total Funcionarios	236	165	71	70,0
Subgrupo A1	34	13	21	38,3
Subgrupo A2	48	33	15	68,8
Subgrupo C1	87	69	19	79,4
Subgrupo C2	67	51	16	76,2
Total Contratados	10	4	6	40,0
Eventuales	3	2	1	66,7

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

#### Gráfico 5.5.2.2

##### Personal Administrativo y de Servicios según servicio prestado

Unidad: Número y porcentaje según sexo



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

La mayoría de las mujeres del personal administrativo y servicios, el 64,9% realizan actividades de administrativo general, frente a un 35,4% de los hombres. También cabe destacar que 26,6% de los hombres se dedican a actividades administrativas de apoyo a dirección frente al 7,5% de mujeres; y por último, el 15,2% de los hombres realizan actividades de mantenimiento y servicios frente al 5,7% de mujeres.

## **6. El Impacto de Género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2018: Análisis de los Programas de Gasto por Consejerías y Otras Secciones Presupuestarias**

A continuación, se expone el análisis cualitativo y cuantitativo de las actuaciones orientadas a avanzar en igualdad llevadas a cabo en el ejercicio presupuestario 2017, además de las nuevas actuaciones que se desarrollarán en el Presupuesto 2019, con detalle de sus objetivos para la igualdad de mujeres y hombres, las medidas para su consecución y los indicadores necesarios para su seguimiento y evaluación.

## 6.1. Sección 05. Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente

### Introducción

#### Pertinencia de la evaluación de los gastos de personal<sup>27</sup>

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

---

<sup>27</sup> 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 2016.

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 2017.

### Cuadro 6.1.1

#### Efectivos de la Consejería de Agricultura, Ganadería y medio Ambiente

Unidad: Número y porcentaje de representación según sexo y grupo de pertenencia

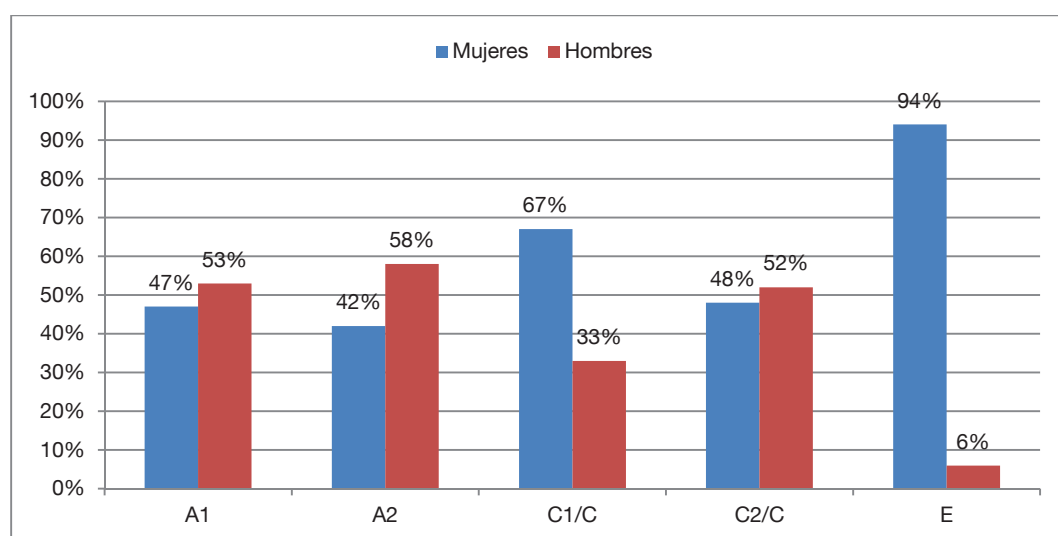
Centro de trabajo	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	4	13	4	7	2	13	13	11	2	3	25	47
D. G. Investigación y Desarrollo Rural	5	5	13	22	7	14	4	6	0	2	29	49
D. G Agricultura y Ganadería	25	34	16	24	16	19	12	23	28	0	97	100
D. G de Medio Natural	15	5	7	2	75	3	21	10	88	3	206	23
D. G. Calidad Ambiental	7	7	2	4	4	3	0	4	0	0	13	18
Total	56	64	42	59	104	52	50	54	118	8	370	237
Porcentaje (%)	47	53	42	58	67	33	48	52	94	6	61	39

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

### Cuadro 6.1.2

#### Efectivos de la Consejería de Agricultura, Ganadería y medio Ambiente

Unidad: porcentaje de representación según sexo y grupo de pertenencia



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente



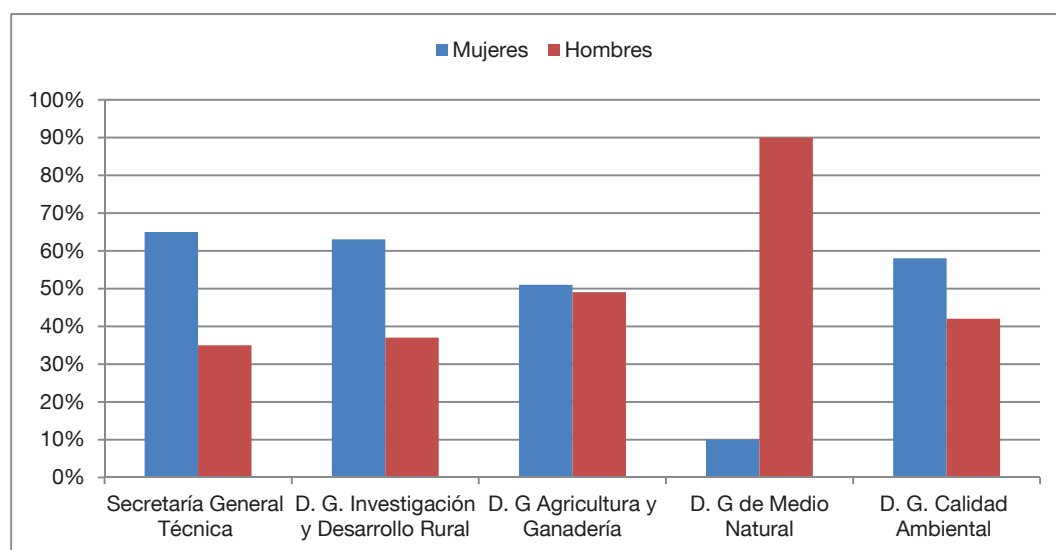
Existe una representación equilibrada de sexos en los grupos de personal altos, sin embargo destaca el protagonismo masculino en los grupos de personal más bajos, el grupo E está integrado por un total de 126 trabajadores, de los cuales 118 son hombres: la mayoría son retenes, una profesión tradicionalmente 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. En la Secretaría General Técnica y en la Dirección General de Desarrollo Rural, 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 39% de su personal es del grupo E.

### Cuadro 6.1.3

#### Efectivos de la Consejería de Agricultura, Ganadería y medio Ambiente

Unidad: porcentaje de representación según sexo y centro de trabajo



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

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 2016 y 2017 a fecha 31 de diciembre.

#### Cuadro 6.1.4

---

##### Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería

Unidad: Número de trabajadores con permiso

Tipo de permiso	2016		2016	
	M	H	M	H
Reducción o acumulación de jornada por lactancia	6	2	2	0
Reducciones de jornada por cuidado de hijos u otros familiares	10	2	9	3
Excedencia por cuidado de hijos u otros familiares	0	2	3	0
Flexibilidad horario especial	18	11	16	13
Licencia sin sueldo	4	9	21	7

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

No se ha dado ningún supuesto de reducción de jornada o excedencia por razón de violencia de género.

## 6.1.1 Sección 05. Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente Servicio 02. Dirección General de Agricultura y Ganadería

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4122. Garantía Agraria y Previsión de Riesgo	

En virtud de la solicitud única de ayudas PAC de la campaña 2017 se han concedido 30.982.678,97 euros a un total de 5.148 perceptores. La distribución por sexos es la siguiente:

### Cuadro 6.1.1.1

#### Ayudas directas a la Política Agraria Común

Unidad: Número de beneficiarios e importe total recibido

Sexo	Titulares y %	Euros y %
Sociedades	447 (8,7 %)	9.329.627,70 (30,1 %)
Mujer	1.170 (22,7 %)	3.531.831,96 (11,4 %)
Varón	3.531 (68,6 %)	18.121.219,31 (58,5 %)

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

La distribución de estos importes por sexos se puede desglosar en los siguientes grupos de ayudas:

### Cuadro 6.1.1.2

#### Ayudas directas a la Política Agraria Común. Ayudas desacopladas de la producción. (Pago básico, pago verde y cº jóvenes)

Unidad: Número de beneficiarios e importe total recibido

Sexo	Titulares	Euros
Sociedades	447 (9,1 %)	6.536.502,52 (28,1 %)
Mujer	1.124 (22,8 %)	2.851.308,25 (12,3 %)
Varón	3.399 (69,1 %)	13.856.580,39 (59,6 %)

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

### Cuadro 6.1.1.3

#### Ayudas directas a la Política Agraria Común. Ayudas asociadas en agricultura

Unidad: Número de beneficiarios e importe total recibido

Sexo	Titulares	Euros
Sociedades	122 (8,7 %)	281.729,34 (28,2 %)
Mujer	287 (20,5 %)	97.318,49 (9,7 %)
Varón	989 (70,7 %)	619.877,67 (62,1 %)

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

### Cuadro 6.1.1.4

#### Ayudas directas a la Política Agraria Común. Ayudas asociadas en ganadería

Unidad: Número de beneficiarios e importe total recibido

Sexo	Titulares	Euros
Sociedades	115 (26,8 %)	1.258.391,23 (42,2%)
Mujer	47 (11,0 %)	228.276,09 (7,7 %)
Varón	267 (62,2 %)	1.496.971,98 (50,1 %)

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

### Cuadro 6.1.1.5

#### Ayudas directas a la Política Agraria Común. Ayudas PDR vinculadas a la solicitud única (Agro ambiente y Clima, Agricultura Ecológica y Ayuda de indemnización a zonas de montaña)

Unidad: Número de beneficiarios e importe total recibido

Sexo	Titulares	Euros
Sociedades	131 (17,0 %)	960.024,88 (31,8 %)
Mujer	81 (11,1 %)	265.250,90 (8,8 %)
Varón	521 (71,1 %)	1.792.548,60 (59,4 %)

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

**6.1.2 Sección 05. Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente**  
**Servicio 03. Dirección General de Desarrollo Rural**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4121. Desarrollo Rural	

En el programa de gasto 4121 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

#### 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:

#### Cuadro 6.1.2.1

##### Ayudas para la instalación de jóvenes agricultores y planes de mejora de explotaciones

Unidad: Número de beneficiarios de ayudas y planes de mejora según sexo

Año (1)	Instalación jóvenes agricultores			Planes de mejora				
	Mujer	Hombre	% Mujer	Mujer	Hombre	S.C. C.B(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
2014	24	81	22,85	49	317	44		11,95
2015	15	93	13,89	41	302	65		10,05
2016	12	53	18,46	21	219	32		7,72
2017	13	58	18,30	24	203	36		9,12
2018(3)	16	60	21,05	23	277	50		9,26
Total	161	684	19,05	413	3898	778		8,12

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

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

Nota (2): Sociedad Civil / Comunidad de Bienes.

Nota (3): Las cifras de 2018, se refieren a solicitudes

#### 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, tenemos 6 expedientes activos. El importe autorizado para 2018 asciende a 25.000 euros y la propuesta para el presupuesto de 2019 de 10.000.-€

## **B. Comentarios sobre la situación actual**

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

Las líneas de Incorporación de jóvenes al sector agrario y de Modernización de explotaciones agrarias están incluidas en los Programas de Desarrollo Rural 2007/2013 y 2014/2020, 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.

Por otro lado, indicar que 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 ha tenido mucha incidencia, posteriormente se ha publicado otra, 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.

El total de explotaciones de Titularidad Compartida inscritas son 29.

### Cuadro 6.1.2.2

---

Explotaciones agrarias de titularidad compartida inscritas. Periodo 2012-2017

Unidad: Número de explotaciones

Periodo	Número de explotaciones
2012	1
2013	6
2014	12
2015	13
2016	15
2017	29

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medioambiente

## 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

### A. Políticas de gasto



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.

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.

## 6.2 Sección 06. Salud

A continuación se va a analizar el impacto de género que tiene en el ámbito de las políticas y actividades de la Consejería de Salud la Ley de Presupuestos para el año 2019. Se da así cumplimiento a la obligación establecida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: *Artículo 19 Informes de impacto de género: Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.*”

Las corrientes más modernas señalan que no existen políticas neutra en cuanto al género, superando las visiones de que las políticas tienen un impacto nulo en esta materia. Así, a lo largo de este informe se realiza:

### **Introducción al concepto de impacto de género y sus implicaciones en las políticas de salud.**

B.- Análisis de las principales actuaciones adoptadas por la Consejería de Salud, que de forma expresa eliminan o atenúan las desigualdades entre géneros, si bien cómo se ha señalado todas las políticas tienen incidencia en esta materia, desagregadas por servicios dentro de los órganos directivos:

Secretaría General Técnica

-Política de personal, siempre dentro de la política más amplia que lleva a cabo la Dirección General de Función Pública y dentro de los límites y condicionantes presupuestarios y legales.

- Línea de subvenciones de concesión directa y concurrencia competitiva que es competencia de la Secretaría General Técnica de la Consejería de Salud.

Dirección General de Salud Pública:

-Promoción de la Salud Pública llevada a cabo por la Dirección General de Salud Pública y Consumo, en concreto, por el Servicio de Promoción de la Salud.

-Actuaciones en materia de prevención de las Drogadicciones. Que también corresponden a la Dirección General de Salud Pública y Consumo, de forma particular al Servicio de drogodependencias y otras adicciones.

-Vacunaciones: actividades de promoción de la Salud Pública que por tanto se integran dentro del ámbito competencial de la Dirección General de Salud Pública y Consumo, concretamente por el Servicio de Epidemiología y Prevención Sanitaria.

## ¿Qué es la perspectiva de género?

La primera cuestión que hemos de plantearnos a la hora de realizar un informe de impacto de género es precisamente qué es la perspectiva de género.

En este sentido y de las fuentes documentales existentes la Consejería de Salud parte de la labor realizada por Trinidad Donoso- Vázquez y Anna Velasco- Martínez que señalan que la misma constituye un posicionamiento crítico para el análisis de la dimensión crítica y evaluativa de la normatividad heterosexual y patriarcal que sustenta al sistema social y en el que el género es un principio de jerarquización de espacios, recursos materiales, económicos públicos e ideológicos. Esta normatividad social alude también a una jerarquía de valores estructurados de mayor a menor importancia y de mayor a menor valor, valores masculinos ligados a la ambición, el poder, el éxito, la conquista, la utilidad y valores centrados en las relaciones, las vivencias, los deseos, donde los primeros conforman las relaciones sociales pero no solo estas sino también con el entorno y los seres inanimados y los segundos quedan circunscritos al ámbito doméstico, pero sin duda representan una fuente de cohesión imprescindibles para la vida y mayor y mejor grado de sostenibilidad, entre ellos el valor del cuidado. (Gillian 1985)

Detrás del concepto de género hay una referencia a un orden simbólico y real de sumisión, exclusión, subordinación social. Esta estratificación social no se realiza solo en base al género, permite abordar las otras discriminaciones con una perspectiva amplia e inclusiva a la vez, al ser el género: *“El campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder.”* (Scott. 1996 p.366)

El género por tanto es una categoría analítica subversiva que busca romper con las estructuras establecidas a partir del cual se estructura la sociedad en jerarquías de poder. Mirar la realidad con perspectiva de género es aspirar a redefinir las reglas del juego, de lo público y de lo privado del valor del éxito, de la sostenibilidad de la vida, de las relaciones entre cercanos y extranjeros.

La perspectiva de género, según Gamba 2008, implica:

- Reconocer las relaciones de poder que se dan entre diversos géneros, en general favorables a los varones como grupo social y discriminatorio para las mujeres.
- Que dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas.
- Que las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales como la clase, etnia, edad, preferencia sexual y religión.

La cuestión de los géneros no es un tema más a agregar como si se tratara de un capítulo más en la historia de la cultura, sino que las relaciones de desigualdad entre los géneros adquieren expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura, el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia, etc. La mirada de género no está supeditada a que la adopten las mujeres ni está dirigida exclusivamente a ellas. Tratándose de una cuestión de concepción del mundo y de la misma vida lo único definitorio es la comprensión de la problemática que abarca y su compromiso vital. (Gamba 2008)

En el caso de aquellas disciplinas con una vertiente claramente aplicada a la realidad social, por ejemplo la actuación administrativa en general o en el ámbito que nos ocupa, el educativo, la perspectiva de género cobra una importancia más acusada como medio de analizar y transformar la realidad hacia un mundo y una realidad más igualitaria.

## Contexto normativo: Internacional, estatal y autonómico

### Internacional

En 1995, en la Conferencia de Beijín en la celebración de la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre las mujeres cuando las instituciones públicas se comprometen a posicionarse activamente promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres. Nace así una nueva estrategia que implica la transversalidad del principio de igualdad de género como principio inspirador de todas las políticas públicas generales desde su planificación, elaboración, ejecución o evaluación.

En el ámbito comunitario con la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam se adoptó una posición activa para el logro de la igualdad de hombres y mujeres. A partir de entonces los poderes públicos tienen la obligación no solo de no discriminar sino de ser activos y proponer políticas que demuestren un efecto positivo en cuanto a la igualdad.

Ya en 1996, la Comisión elaboró un documento aclaratorio de la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas públicas y comunitarias y la obligatoriedad de evaluar su impacto en función del género. En 2002 el Programa para la mejora de la legislación elaborado por la Comisión explicita esta necesidad de evaluación de las principales iniciativas de igualdad de género.

### Estatal

La Constitución consagra el principio de igualdad en su artículo 14: *“Los españoles son todos iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión o cualquier otra circunstancia personal o social”* y todo este principio inspira a todos los títulos de la Constitución. En 2003, se aprobó 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 estableciendo la obligatoriedad de acompañar los anteproyectos de ley y reglamentos normativos de un informe sobre el impacto de género de las medidas establecidas en el mismo.

El mayor hito lo constituye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres que contiene referencias expresas a la transversalidad de la igualdad de género y sobre su aplicación en el proceso de elaboración, interpretación y aplicación de las normas jurídicas, en concreto, a través de varios de sus artículos.

### Autonómico

En el caso de la Comunidad Autónoma de La Rioja no existe una normativa específica en este ámbito pero a raíz de una Proposición no de Ley aprobada por unanimidad por el Parlamento de La Rioja, el 10 de marzo de 2005, que establecía que: *“Que el Gobierno de la Comunidad Autónoma de La Rioja incorpore la valoración del impacto de género en las*

*disposiciones normativas que elabore.*” cuando se empiezan a articular las políticas de género.

Es por ello que toda la normativa autonómica cuenta con su correspondiente estudio de impacto de género y la Ley de Presupuestos no es una excepción además de ser de especial importancia en tanto recoge los créditos que financian el resto de políticas. En este ámbito hay que destacar la realización de actividades de formación para la elaboración de informes de impacto de género en la administración pública.

Es importante tener en cuenta que la eliminación de las desigualdades constituye el objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas en cuya consecución está trabajando el Gobierno de La Rioja.

Como actuaciones concretas en el ámbito de la igualdad señalar las políticas y campañas desarrolladas por la Consejería de Asuntos Sociales con la realización en los últimos tiempos de campañas de sensibilización social así como para volver a la senda de difundir valores de igualdad hombre mujer, campañas publicitarias y existentes en la página del gobierno.

La Consejería de Salud, en el ejercicio 2018, ha dado un paso más en la política de género al incluir en el Plan Estratégico de Subvenciones 2018-2020, aprobado por Resolución de la Consejera de 15 de febrero de 2018, que refleja toda la filosofía de la política de fomento, la implicación presupuestaria y los objetivos de la misma ha incorporado en su punto 7 la denominada incidencia del Plan en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La filosofía central de ese punto es que las administraciones no pueden ser neutras en sus actuaciones y tienen que ser proactivas en la política de género y de igualdad utilizando todos los instrumentos a su alcance. El campo subvencional no debe ser ajeno a la importancia de las políticas de género, así la propia ley de igualdad de hombres mujeres Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, art. 35 determina de forma expresa: *“Las administraciones públicas en los planes estratégicos de subvenciones que elaboren determinarán los ámbitos en que por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones podrán incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por las entidades solicitantes.”*

Con todas estas consideraciones este informe pretende conseguir que las políticas públicas homologuen los derechos y oportunidades de hombres y mujeres para una mayor eficacia de las mismas, una mejor administración y un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos.

### **SGT. Funciones en referencia al informe de impacto de género.**

Las funciones de la Secretaría General Técnica esta desarrolla funciones administrativas, normativas, de gestión de personal, de contratación, presupuestarias que aparentemente tendrían menos que ver con la relación directa del ciudadano y la política de género y más que ver con la intendencia y funcionamiento, pero que han de ser coadyuvantes con una política general de igualdad de género como se apreciará en los cuadros y datos que se plantean. Son actuaciones transversales que han de actuar como impulsoras de la política de género.

### **Funciones en referencia al informe de impacto de género.**

Es el Decreto 24/2015, de 21 de julio, modificado por el Decreto 27/2016, de 3 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud 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 el que atribuye a la Secretaría General Técnica en su artículo 7.1.2.4. en el ámbito de su Consejería y en coordinación con la Consejería de Administración Pública y Hacienda, en materia de hacienda: “*La elaboración del anteproyecto de presupuesto de la Consejería, en coordinación con las Direcciones Generales.*” y dentro de las mismas al Servicio de Presupuestos, Subvenciones y Programación Sociosanitaria, al que le corresponden, entre otras, las citadas funciones dentro de las cuales se integra el informe de impacto de género de los presupuestos.

### **Política de personal**

Los puestos de trabajo de la Consejería están ocupados por personal funcionario o laboral, hombres o mujeres mayoritariamente como se verá, y su análisis ha de ser reflejo y evolución interanual de una política positiva de género.

#### Análisis de datos de la consejería

Los cuadros aportados reflejan a 31 de diciembre de 2017 la situación de puestos y plazas en la totalidad de la Consejería, las vacantes u ocupación por género hombres y mujeres y se reflejan tanto datos generales por Órganos Directivos dependientes de la Consejería como por distribución por centros y programas presupuestarios para ver su incidencia y evolución.

Aparecen los puestos clasificados por categorías en cuanto a requisitos A1, A2, C1, C2 y grupo E, así se verá la incidencia de la ocupación hombres y mujeres y la distribución según el cumplimiento de requisitos y capacidades.

Relevantes han de resultar los cuadros que ya se están haciendo tradicionales en este tipo de informes sobre la distribución y el desglose del disfrute de los permisos del personal, aquellos que tienen o pueden tener consecuencias relevantes por su incidencia con la conciliación de la vida laboral con la familiar y cómo se distribuyen esas tareas y obligaciones familiares por sexos y la conservación o distribución y cambio de esos roles tradicionales que asignan a la mujer una mayor capacidad para el desempeño compatible de la vida familiar con la laboral. Son los permisos fundamentales de excedencias para y por el cuidado de los hijos y las reducciones de jornadas, premisos para el disfrute de cuidado de familiares por causas de enfermedad, dependencia etc.

La distribución según ocupación de los puestos directivos, altos cargos de la consejería, hombres, mujeres así como los puestos de estructura, jefaturas de servicio, jefaturas de área y de sección, para ver su evolución y ocupación por sexos. Igualmente se incorpora otro dato, a mi juicio, relevante, que es el número de casos en que se ha solicitado y concedido el teletrabajo, situación cada vez más frecuente en la Administración Pública que ésta debe potenciar toda vez que ante una administración cada vez más informatizada y donde la mayoría de las actuaciones con el ciudadano se han de hacer de forma telemática, desde la política de género los poderes públicos han de incentivar como una forma idónea de compatibilizar las responsabilidades laborales con las sociales y familiares.

En un breve análisis de los datos extraídos, hacemos un pequeño resumen de los datos más relevantes que pueden observarse:

- En la Consejería de Salud existen cuatro puestos de altos cargos y tres están ocupados por mujeres, uno menos que el año pasado puesto que la titularidad de la Dirección General de Salud Pública ha pasado a ser ocupada por un hombre.
- En referencia a las unidades administrativas que forman parte del decreto de estructura que son Jefes de Servicio, Jefes de Área y Jefes de Sección aparecen un total de 29, 16 ocupados por mujeres y 13 por hombres, existiendo un número significativamente mayor de mujeres jefas de área que hombres, mientras que se ha igualado el número de jefes de servicio y hay un jefe de sección hombre más que mujer.
- A fecha 31 de diciembre de 2017, hay 186 efectivos de los que 60 son hombres, el 32,26%, y 126 mujeres, esto es el 67,74%.
- En la distribución de los 186 efectivos, se dobla el número de mujeres al de hombres y esta tendencia se repite en cada uno de los tres órganos directivos, más atenuada en la Secretaría General Técnica y sostenida en las Direcciones de Salud Pública y en la de Prestaciones y Farmacia.
- En cuanto a la distribución de vacantes, en total aparecen 15.
- En la distribución de la ocupación de los puestos por grupos profesionales en todos los órganos directivos, son mayoría las mujeres frente a los hombres, siendo esta proporción muy acusada en la Dirección General de Salud Pública frente a los otros dos.
- En cuanto a los permisos por reducción de jornada se han solicitado 6 nuevos permisos todos para personal femenino. Asimismo los permisos de este tipo que se vienen disfrutando corresponden también al sexo femenino.
- Nadie ha solicitado una excedencia por cuidado de hijo/familiar y tampoco se venía utilizando esta figura por nadie en años anteriores.
- En el ejercicio 2017 se ha autorizado dos situaciones nuevas de teletrabajo y han disfrutado de esta situación 7 personas, todas mujeres.

### Cuadro 6.2.1

#### Personal de la Consejería de Salud.

Unidad: Número trabajadores según grupo de pertenencia y sexo

	A 1		A 2		C 1		C 2		E		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Altos cargos											1	3
Secretaría General Técnica	5	6	2	2	5	6	0	5	4	4	16	23
D.G. Salud Pública y Consumo	23	38	5	9	0	6	2	13	4	0	34	66
D.G. Asistencia, Prestaciones y Farmacia	2	16	1	4	4	6	3	11	0	0	10	37
Subtotal	30	60	8	15	9	18	5	29	8	4	60	126
Total		90		23		27		34		12		186

Fuente: Consejería de Salud

### Cuadro 6.2.2

#### Jefaturas desagregadas según sexo

Unidad: Número trabajadores según grupo de pertenencia y sexo

	De servicio		De área		De sección		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	4	0	0	3	2	2	6	5
D.G. Salud Pública y Consumo	2	3	1	1	3	1	6	5
D.G. Asistencia, Prestaciones y Farmacia	0	3	0	1	1	2	1	6
Total		12		6		11		29

Fuente: Consejería de Salud

### Cuadro 6.2.3

#### Reducciones de jornada autorizadas en el año 2017

Unidad: Número trabajadores en reducción de jornada según sexo

	Reducciones		Reducciones Activas	
	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	-	1	-	1
D.G. Salud Pública y Consumo	-	2	-	5
D.G. Asistencia, Prestaciones y Farmacia	-	3	-	6
Total		6		12

Fuente: Consejería de Salud

En relación a las excedencias por cuidado de hijo o familiar, no se han solicitado ni autorizado ninguna a lo largo de 2017.



#### Cuadro 6.2.4

##### Teletrabajo autorizado en el año 2016

Unidad: Número trabajadores según sexo

	Teletrabajo		Teletrabajo Activas	
	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	-		-	2
D.G. Salud Pública y Consumo	-	2	-	4
D.G. Asistencia, Prestaciones y Farmacia	-		-	1
Total		2		7

Fuente: Consejería de Salud

#### Subvenciones concurrencia competitiva y concesión directa

El campo subvencional no es ajeno a la importancia de las políticas de género, de hecho la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en su artículo 35 establece que: *“Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.”*

Tradicionalmente se ha considerado que las políticas sanitarias son neutras puesto que el objetivo fundamental es la recuperación de la salud o su promoción y no existe discriminación efectiva en la práctica entre hombre y mujer en las condiciones de la atención y tratamiento, sino que tienen que ver con sus condiciones individuales de salud y personales con independencia del sexo al que pertenezcan. Sin embargo, en la actualidad se ha demostrado que ninguna política es neutra y que, por lo tanto, a la hora de planificarlas, implementarlas y ejecutarlas habrán de analizarse los distintos roles asociados a los beneficiarios últimos de las subvenciones que se recogen en este plan, que en todas las líneas son los usuarios de los programas subvencionados, más que los ejecutores de las mismas. Se trata de conseguir una igualdad real en la que cada una de las personas pueda realizarse sin quedar constreñido por roles que se basan en construcciones sociales y no biológicos y/o naturales.

Así, en un breve análisis por líneas se podría señalar que:

1. Subvenciones a Entidades Locales para el mantenimiento, equipamiento y obras en Consultorios locales de atención primaria.

El impacto se analizará de igual modo independientemente del método de concesión de las subvenciones de esta línea de subvención bien sea de forma directa o en concurrencia competitiva.

En este caso el estudio del impacto de género tiene que tener en cuenta que estas subvenciones financian gastos para las tres líneas señaladas en los consultorios de los municipios riojanos que no cuentan con Centros de Salud. Por tanto son pequeñas poblaciones del ámbito rural en la que la población está envejecida. De hecho, según los datos de la publicación del Instituto Nacional de Estadística: “Principales Características Demográficas de La Rioja. Año 2016”: *“Al comparar los datos con la media nacional, se aprecia un mayor envejecimiento de la población riojana. Así, los mayores de 65 años representan el 20,3% de los residentes en La Rioja, mientras que en el conjunto nacional suponen el 18,7%. Por el contrario, las personas de 0 a 15 años son el 15,8% de la población riojana mientras que a nivel nacional este colectivo alcanza el 16,1%. Asimismo por sexo, hasta los 65 años, la pirámide de La Rioja muestra mayor número de hombres que de mujeres salvo para el grupo entre 25 y 29 años, cuando hay 157 más féminas que varones.”*

*“A partir de los 60 años la feminización de la población aumenta, acentuándose el desequilibrio a medida que avanza la edad. Así, las féminas mayores de 75 años son el 6,4% de los residentes en La Rioja, mientras que los varones de esa edad alcanzan el 4,3% del total. En el conjunto de España se produce algo similar, ya que las mujeres de 75 o más años suponen el 5,7% del total de la población mientras que los varones de esas edades son el 3,7%.”*

De ello se deduce la importancia de la existencia de estas subvenciones que aseguran la prestación de la atención sanitaria primaria en los pueblos riojanos, cuestión fundamental para la fijación de la población rural en el territorio. En cuanto al análisis de género, esta cuestión adquiere más importancia teniendo en cuenta que tradicionalmente, como consecuencia de los roles de género, las mujeres y más aún las de mayor edad no han accedido al permiso de conducir o a vehículos propios.

Asimismo se hace necesario tener en cuenta en cuanto al equipamiento las dolencias en atención a las necesidades específicas de la población a la que se atiende en estos consultorios.

En cuanto a la línea correspondiente a las obras las intervenciones que se hagan en los consultorios tendrán que tener en cuenta las condiciones relativas a la accesibilidad, percepción de seguridad en cuanto a los accesos y adecuación de las dependencias a las necesidades de la población en la actualidad y la posible evolución de la misma en el futuro.

2. Subvenciones al movimiento asociativo. Asociaciones sin ánimo de lucro que tiene en su objeto estatutario competencias para el desarrollo de programas y actividades en materia de Salud.

En este tipo de subvenciones se puede analizar los roles de género desde dos puntos de vista:

-Participación de mujeres y hombres en el movimiento asociativo tanto en cuanto a su diferencia de movilización como al hecho de su participación en los órganos directivos y de gestión como en el análisis de la composición por sexo de sus asociados. El movimiento asociativo se valora positivamente en la sociedad como una muestra de la sociedad civil movilizada. Puesto que las asociaciones surgen en la realidad social estas

muestran los roles de género que existen en la misma. El ámbito de la salud tiene sus propias peculiaridades puesto que tradicionalmente se ha considerado que a las mujeres les corresponden papeles de cuidadoras de la familia, por lo que suelen estar implicadas especialmente en estos ámbitos. El papel dentro de cada una de las organizaciones vendrá determinado por el tiempo libre con que cuenten unos y otros lo que vendrá determinado claramente por los roles que socialmente se asignan a mujeres y hombres. En cuanto al personal al servicio de las asociaciones se pueden analizar la naturaleza de los puestos ofertados relacionados con el ámbito social o de la salud: y el hecho de que tradicionalmente las mujeres han demandado trabajos que les permitan compaginar la vida laboral y personal.

-Estudio de la población beneficiada por los programas y actividades subvencionados:

En efecto algunos de los programas desarrollados vienen determinados por cuestiones estrictamente biológicas: como pueden ser el celiaquismo, el cáncer, el parkinson, o la esclerosis múltiple por ejemplo. Sin embargo, incluso en estos casos se puede estudiar el diferente impacto que tiene la afectación de estas dolencias en una mujer o un hombre debido al rol social que existe en la sociedad: una persona afectada con cargas familiares, el sueldo de la persona entre otras.

Sin embargo, algunas de las afecciones tienen una dimensión que indisolublemente va asociada al género como por ejemplo pueden ser los programas de atención a las personas con trastornos alimentarios en los que habría que analizar cómo influye el rol de género en su prevalencia.

## Conclusiones y recomendaciones

### A.- Conclusiones

De los datos relacionados anteriormente pueden sacarse las siguientes conclusiones.

1. La Consejería disminuye, año tras año, paulatinamente sus efectivos sin modificar su ámbito competencial, así hemos pasado de 191 efectivos en el ejercicio 2016 a 186 en el siguiente.
2. En la Consejería de Salud los efectivos son mayoritariamente mujeres doblando los efectivos reales en la actualidad. El porcentaje sobre efectivos reales son del 32,26% en hombres y 67,74% en mujeres Esta tendencia se consolida en todos los programas presupuestarios siendo más acusada en el 3131 Promoción y Protección de la Salud y menos en el general 3111 Dirección y Servicios Generales.
3. Los puestos directivos están ocupados salvo 1 por mujeres aunque esto sigue la tendencia general no es muy significativo ya que la muestra es solo de 4 puestos.
4. La distribución de efectivos desagregadas por sexo por centros directivos sigue la tendencia ya señalada, siendo las mujeres mayoría en todos ellos, más acusado en aquellos donde se precisa una formación de administración general y menos en aquellas que no como en la Secretaria General Técnica.
5. En cuanto a la ocupación de las diversas unidades administrativas como servicios, áreas y secciones si bien están ocupadas de forma mayoritaria por mujeres, 16 de ellas frente a

13 ocupadas por hombres. La tendencia no es proporcional al número total de hombres y mujeres, ya que el número total de mujeres duplica al de hombres. En el análisis por órganos directivos la distribución tampoco es igualitaria, por ejemplo en la Secretaría General Técnica son mayoría los hombres que ocupan la totalidad de las jefaturas 6 frente a 5 mujeres y si nos centramos en las jefaturas de servicios los 4 están ocupados por los varones.

6. Las excedencias por maternidad han descendido lo que refleja las tendencias generales de la natalidad debido a cuestiones de crisis económica y al progresivo envejecimiento de la plantilla en la administración.

7. Las reducciones de jornada y permisos por maternidad aunque han aumentado ligeramente en referencia al ejercicio anterior pasan de un total de 10 a 12 en las reducciones activas se observa que son pedidas todas por mujeres lo que indica con claridad que hay trabajo que realizar en la política de género y en la conciliación del ámbito profesional y familiar.

8. El teletrabajo se mantiene en unos parámetros similares lo han pedido solo 2 personas igual que el año anterior lo que resulta un muy pequeño porcentaje comparado con el total de efectivos 186 y tanto los nuevos solicitantes como los 7 que ya lo disfrutaban son todos del sexo femenino.

9. Se observa un progresivo envejecimiento creciente y alarmante de la plantilla lo que hace que en índices porcentuales bajen los permisos por maternidad, excedencias y todas aquellas actividades ligadas a la conciliación de la vida familiar y laboral aunque estas cuando existen son realizadas casi en exclusividad por mujeres.

10. Sin embargo estos datos de Consejería no son muy significativos en referencia a la totalidad de efectivos de la Consejería de Salud incluidos los relativos al ámbito sanitario Servicio Riojano de Salud y Fundaciones donde en total aglutinamos más de 3.000 efectivos y los datos anteriores se refieren a 186 efectivos exclusivamente del área administrativa, aunque por el conocimiento y practica estos índices se repiten acrecentados en el ámbito sanitario donde la mayoría femenina es todavía más abrumadora.

11. No podemos extraer conclusiones claras del ámbito de fomento en referencia a la política de género ya que se ha incorporado este área como novedad en este informe habrá que esperar a la evaluación del ejercicio 2018 primero de la vigencia del Plan estratégico de subvenciones para sacar alguna conclusión que se incorporará ya con más fiabilidad en el informe del próximo Anteproyecto del presupuesto para el 2020.

## **B.- Recomendaciones.**

Podemos destacar las siguientes:

1. En una organización como la nuestra las mujeres son mayoría, pese a ello vemos que las políticas igualitarias en el plan normativo y legal de igualdad no tienen continuidad y reflejo en la práctica ya que se demuestra año tras año que la conciliación efectiva con el mundo familiar lo realizan mayoritariamente o casi con exclusividad las mujeres lo que hace que

haya que reflexionar en realizar políticas incentivadoras y positivas para su fomento mejorando las condiciones laborales e incentivando al hombre a cambiar sus roles.

2. El cambio en nuestro entorno de trabajo hacia un resultado más comprometido con la igualdad de género se ha de abordar desde un punto de vista integral, fomentando quizás mecanismos de formación de los propios funcionarios hombres para que den el paso a la igualdad real no solo en la teoría sino en la práctica. Desde la Administración debemos realizar propuestas inclusivas y proactivas al igual que desde el área de elaboración de disposiciones generales que facilitan el convencimiento en ello.

3. En el área subvencional hay que seguir profundizando a través de las bases reguladoras para incluir en la actividad de fomento que todos los programas y actividades tanto propios como los realizados directamente por el movimiento asociativo tengan incorporado la política de igualdad de género.

4. Analizadas las competencias que el Decreto 24/2015 atribuye a la Consejería de Salud y a sus Órganos Directivos aunque el informe de impacto de género ha evolucionado en los últimos años al objeto de seguir la política de mejora continua han de incorporarse al mismo áreas funcionales importantes como el área de gestión de prestaciones y farmacia o el área de reclamaciones o planificación de la propia Secretaría General ausentes en la actualidad de este informe y que sin duda son áreas de amplia participación de la mujer e importantes desde la perspectiva de género.

5. Para finalizar igualmente trascendente ha de fijarse objetivos e indicadores para iniciar la cultura de evaluación muy extendida en otros ámbitos de la salud también en la práctica y política de género.

**6.2.1 Sección 06. Salud**  
**Servicio 03. Dirección General de Salud Pública y Consumo**  
**Servicio de Promoción de la Salud**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3131. Acciones de Salud Pública	

**Descripción del programa de gasto. Promoción de la Salud**

Las intervenciones en promoción de la salud son prestaciones y servicios dirigidos a fomentar la salud de la población, especialmente estimular la adopción de estilos de vida sanos. Entre los instrumentos necesarios para su desarrollo se encuentran: la educación para la salud, la información y uso de los medios de comunicación y nuevas tecnologías, la acción social, las medidas políticas, la salud comunitaria, la reorientación de los servicios sanitarios,... Esto nos permite capacitar a la ciudadanía y a las comunidades para que puedan tomar las decisiones que resulten más positivas para su salud. Lógicamente deben llevar integrada la perspectiva de género para que su impacto sea efectivo tanto para mujeres como para hombres.

Para conseguir los más altos niveles de salud, las políticas sanitarias deben reconocer que mujeres y hombres, debido a sus diferencias biológicas y a sus roles y relaciones de género, tienen diferentes necesidades y oportunidades. En todas las actuaciones que se realizan se tienen en cuenta: morbilidad diferencial, necesidades específicas de salud de mujeres y hombres, desigualdades e inequidades y análisis de los factores psicosociales que repercuten en la salud. Las consecuencias de la desigualdad e inequidad sobre la salud de las mujeres son múltiples, ocasionando peor salud física y psíquica, lo que supone peor salud real y autopercibida.

La formación de profesionales de la salud hacia un concepto biopsicosocial de la salud, como determinante de los factores que influyen en el derecho de las personas a tomar decisiones en libertad y autonomía, es esencial para empoderar tanto a mujeres como a hombres en el autocuidado de su salud.

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. Se recomienda adoptar un estilo de vida saludable a lo largo de todo el ciclo vital, con el fin de preservar la vida, envejecer activamente, mantenerse sano y paliar la discapacidad y el dolor en los últimos años de vida.

En todos los programas y actuaciones de promoción de la salud se incorporan medidas para favorecer la participación ciudadana, específicamente la de las mujeres. Se fomenta la participación activa de los grupos sociales involucrados, con especial interés de los más

desfavorecidos, con el fin de garantizar la equidad en salud a través de acciones de salud comunitaria. La salud comunitaria es una herramienta fundamental para implicar, tanto a la ciudadanía como al colectivo de profesionales de la salud, en el proceso de diagnóstico y desarrollo de habilidades que permitan mejorar su salud y la de las personas de su entorno.

## 1. Situación de partida

### A. estadísticas

Los datos de los indicadores demográficos reflejan el progresivo envejecimiento de la población riojana (el 20,6% tiene 65 o más años con una representación del 22,7% de mujeres y 18,5% de hombres), similar a otras sociedades avanzadas.

Supera a la media nacional en todos los indicadores relacionados con el envejecimiento, entre ellos el índice de dependencia (La Rioja 57 y España 53,8)<sup>28</sup>; por ello, no es de extrañar que tanto el índice de juventud como el de infancia sean inferiores en nuestra comunidad.

Aunque las mujeres tienen mayor esperanza de vida al nacer que los hombres, son estos los que perciben, en mayor proporción, que su estado de salud es muy bueno o bueno.

#### Cuadro 6.2.1.1

Valoración del estado de salud percibido según sexo. La Rioja 2017

Unidad: porcentaje

	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, 2017

La calidad de vida de las mujeres se ve comprometida por una mayor prevalencia, tanto de enfermedades de larga duración y progresión lenta, como de enfermedades degenerativas, esto hace que tengan un mayor grado de discapacidad y de consumo de medicamentos. Si se analizan por sexo las mujeres superan ampliamente las tasas de discapacidad en tres tipos:

#### Cuadro 6.2.1.2

Tasa según tipo de discapacidad por 1.000 habitantes según sexo. La Rioja 2008

Unidad: porcentaje

Tipo de discapacidad	Hombres	Mujeres
Vida doméstica	17,2	51,5
Autocuidado	24,4	42,8
Movilidad	31,4	56,4

Fuente: Mujeres y hombres en La Rioja. Estadística de Género 2011

<sup>28</sup> Indicadores demográficos de La Rioja 2017. Instituto de Estadística de La Rioja. Gobierno de La Rioja).



Los estilos de vida influyen sobre el estado de salud y bienestar de las personas. El sedentarismo y la falta de actividad física junto a los actuales patrones de alimentación están repercutiendo negativamente en la salud de toda la población y son factores determinantes en el desarrollo de las principales enfermedades crónicas de etiología no infecciosa.

Desde edades muy tempranas el sedentarismo se instaura en mayor medida en las niñas que en los niños. La información que nos aporta la última encuesta nacional de salud (2012), en La Rioja el 9,1% de las niñas, entre 4 y 17 años, son sedentarias, frente al 5,8% de los niños. El Instituto Riojano de la Juventud detecta anualmente importantes diferencias de participación en los juegos deportivos extraescolares con un 66,6% de niños frente al 33,3% de niñas, en el curso escolar 2015-2016. Estas diferencias también se encuentran a nivel nacional en el Estudio Aladino 2015 del 69,4% de escolares inscritos en un club deportivo el 73,3% son niños y el 65,6% niñas.

En La Rioja, la población en general es más activa que la media nacional y las mujeres adultas practican algo más actividad física moderada que los hombres, pero son ellos los que la practican a mayor nivel e intensidad (35,4% hombres y 23,7% mujeres) y lo hacen, principalmente, en el tiempo libre y de ocio y participando en actividades deportivas federadas o de competición.

La obesidad, resultado de la desviación en las recomendaciones nutricionales, junto al exceso en la ingesta energética y la escasa actividad física que se practica, se ha convertido en la epidemia del siglo XXI (OMS 2004). La última encuesta de salud ha detectado en La Rioja una prevalencia de obesidad infantil del 11,5% en niñas frente a un 7,9% en niños. En la edad adulta esta tendencia se invierte, 12,5% en mujeres y 17,1% en hombres.

En el estudio ALADINO 2015 en La Rioja el 35,3% de la población escolarizada de 6 a 9 años presentaba sobrepeso (40% niños y 30,3% niñas) y el 14% obesidad (16,5% niños, 11,4% niñas)<sup>29</sup>.

La prevención de la obesidad y de otros problemas de salud comienza con la lactancia materna en exclusiva. En la cohorte de criaturas que cumplieron 6 meses en junio de 2016, la prevalencia de lactancia materna hasta los 6 meses fue del 29,9% (SELENE).

En 2016 se produjeron en La Rioja 375 interrupciones voluntarias del embarazo (tasa del 6.04 por cada mil mujeres de 15 a 44 años): el 72,3% a petición de la propia mujer; el 44,3% declaró no utilizar ningún método anticonceptivo; 52 interrupciones voluntarias del embarazo se produjeron en mujeres menores de 19 años y 2 de ellas tenían menos de 15 años.

Según los datos disponibles se diagnosticaron 16 casos de infección por VIH en 2016, siendo la vía sexual la principal vía de transmisión de la infección. Del total de casos 9 (56,3%) corresponden a relaciones sexuales entre hombres y 7 (43,8%) en relaciones heterosexuales.

---

<sup>29</sup> ALADINO La Rioja 2015

Los hombres son más consumidores de tabaco, alcohol y otras drogas como el cannabis y la cocaína. En los hipnosedantes y tranquilizantes el consumo es mayor en mujeres (25,45%) que en hombres (13,7%).

La prevalencia de consumo de tabaco diario, entre los estudiantes de enseñanza secundaria (14-18 años) de La Rioja es del 7,5%, siendo superior entre las chicas (8%) que entre los chicos (6,9%)<sup>30</sup>; en la población de 15 y más años la prevalencia de consumo diario es del 30,9% (28,9% en mujeres y 33% en hombres)<sup>31</sup>

El 70,1% de la población de 14 a 18 años<sup>3</sup> y el 60,6% de 15 a 65 años ha bebido alcohol en los últimos 30 días. Se observa un incremento de la prevalencia en el consumo de bebidas alcohólicas en los últimos 12 meses, pasando del 62,5% en el 2006, al 67% en el 2012 por encima del valor nacional (65,6%)<sup>32</sup>.

En 2017 se han realizado 17 cursos de formación on line dirigido a profesionales de la salud con el fin de aportarles herramientas para mejorar conocimientos, habilidades y competencias que ayuden a mejorar la salud en la población. Del total de participantes el 84,1% eran mujeres.

## B. Comentarios sobre la situación actual

La obesidad en La Rioja continúa aumentando, afecta al 15% de la población adulta (18 o más años). Si se considera la obesidad y el sobrepeso conjuntamente, más de la mitad (52,5%) de la población adulta tiene exceso de peso. La obesidad es más frecuente en hombres que en mujeres y refleja una disparidad social, siendo más acusados en mujeres de clase VI.

Se observa un ligero descenso de la prevalencia de la obesidad infantil, ocho de cada diez menores (8,3% en 2-17 años), y un incremento considerable del sobrepeso.

El sedentarismo en tiempo de ocio es mayor en mujeres (26%) que en los hombres (23,1%).

Se observa una evolución favorable en los patrones de lactancia materna, principalmente en la lactancia exclusiva a los seis meses, pasando del 29,9% en 2016 al 33,5% en 2017. Hay un incremento de la duración de la lactancia natural, tanto en frecuencia como en duración.

En La Rioja los hombres se inician antes y presentan mayor consumo de cannabis, cocaína, alcohol y tabaco y las mujeres en tranquilizantes y somníferos. Estas diferencias en los patrones de consumo, se corresponden en hombres con las conductas de riesgo a las que se someten con mayor frecuencia y en mujeres con el mayor malestar que presentan por los condicionantes o mandatos de género (diferencia psicosocial), medicalizándose más la vida de las mujeres.

---

<sup>30</sup> ESTUDES La Rioja 2014

<sup>31</sup> EDADES La Rioja 2015

<sup>32</sup> Encuesta Nacional de Salud, 2006 y 2012.

La incorporación de las mujeres a la esfera pública, ha provocado que se haya producido un aumento del consumo de tabaco, alcohol o drogas en ellas, lo que tradicionalmente ha estado íntimamente relacionado con el proceso de socialización de los hombres.

La transmisión de la infección del VIH es principalmente por vía sexual, y se diagnostican anualmente nuevos casos de infección en mujeres que mantiene relaciones sexuales sin protección. Esta situación se atribuye en mayor medida a que carecen de menor autonomía personal para ejercer control y capacidad de elección, los valores, el ideal de feminidad, los roles de género en las relaciones sexuales y otros factores psicosociales atribuidos al género que las hacen más vulnerables a las infecciones de transmisión sexual.

### **C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto**

Los objetivos para 2019 van en la misma línea que en el ejercicio anterior. Se prioriza la implementación de intervenciones dirigidas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludables, efectuadas en condiciones de equidad e igualdad, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de la población de La Rioja.

#### Objetivo General

Garantizar a la ciudadanía la promoción de una vida sana basada en comportamientos y conductas saludables para mejorar su calidad de vida y reducir las desigualdades en salud.

#### Objetivos Específicos

- Promover entornos y estilos de vida saludables que permitan mejorar la salud y la calidad de vida en la población de La Rioja.
- Potenciar políticas públicas que contribuyan a aumentar la salud de la población a través del trabajo conjunto de los diferentes sectores.
- Proporcionar a profesionales de la salud, a través de la formación, conocimientos y herramientas que les permitan integrar la transversalidad de la perspectiva de género en la atención socio-sanitaria.
- Incorporar el enfoque integral de género atendiendo a: morbilidad diferencial, necesidades específicas de salud de mujeres y hombres, desigualdades e inequidades de género y análisis de los factores psicosociales que repercuten en la salud.
- Desagregar por edad y sexo los indicadores de los programas, acciones y actividades que se llevan a cabo.
- Introducir, en los indicadores de evaluación de los planes y programas, variables que puedan dar lugar a visibilizar situaciones de desigualdad en salud entre ambos sexos.
- Eliminar el lenguaje sexista (no inclusivo) en los mensajes y las imágenes estereotipados de las mujeres en los materiales de información y de educación para la salud.
- Identificar, a través de la información sanitaria y de los indicadores de los planes y programas, los grupos de población que presentan peores resultados en los factores de

riesgo para la salud: mujeres inmigrantes, con discapacidad, mayores, embarazos, en riesgo de exclusión social,...

- Promover acciones que ayuden a eliminar las diferencias encontradas por razón de género y adaptarlas a las mujeres más vulnerables.
- Atender las necesidades en salud del ciclo vital de las mujeres en cuanto a su salud sexual y reproductiva, embarazo, parto, puerperio y menopausia.
- Desarrollar capacidades y habilidades que posibiliten a la población adolescente, tomar decisiones responsables y coherentes con el valor salud.
- Favorecer la igualdad de género efectiva en las relaciones afectivo-sexuales y el respeto a la diversidad
- Contribuir a que los centros escolares sean entornos saludables, impulsores de valores positivos para el respeto y la convivencia entre ambos sexos.

### Contenidos

En todos los planes, programas y actuaciones de promoción de la salud se incorporan, transversalmente, medidas de equidad y diversidad para disminuir las desigualdades en salud de las mujeres y de los grupos sociales más desfavorecidos, fomentando su participación activa.

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 saludable en la población. Todas las actividades están orientadas a visibilizar y facilitar la participación de las mujeres e impulsar a través de ellas cambios en los hábitos y estilos de vida.

En los programas de promoción de la actividad física se introducen objetivos y actividades para disminuir las desigualdades por cuestión de género, se pretende que las mujeres desarrollen cambios de comportamientos y habilidades para que opten por estilos de vida activos y participen en las actividades físico-deportivas. Se refuerza la captación y facilita el acceso de las mujeres, se adaptan los recursos disponibles a sus preferencias. Simultáneamente se abordan aspectos importantes sobre alimentación saludable a través de material de información y de talleres de cocina con mujeres procedentes de colectivos más vulnerables.

Se efectúan programas y actividades para sensibilizar a la población sobre la importancia que tiene la adopción de hábitos alimentarios adecuados y llevar a cabo una dieta nutricionalmente equilibrada.

Se trabaja y diseñan las actividades con un enfoque multidisciplinar, con la colaboración y participación de asociaciones cívicas y agrupaciones de colectivos con amplia representación de mujeres; voluntariado; profesionales de la salud, educación, ocio y deporte e intervención social y cultural; asociaciones científicas y colegios profesionales de diferentes disciplinas sanitarias,...

Muchas de las actividades se apoyan con material de información y sensibilización sobre aspectos que inciden directamente en la salud y se prioriza el uso de redes sociales y nuevas tecnologías para su difusión. Los mensajes se elaboran atendiendo a la representación de mujeres no estereotipadas, uso de un lenguaje inclusivo y visibilizando a hombres y mujeres en roles distintos a los que tienen asignados social y culturalmente por razones de sexo.

Desde la semana 37 de embarazo, se trabaja en atención primaria la guía de “Lactancia Materna. Información para Amamantar” con el objetivo de que madres y padres puedan tomar, antes del nacimiento del bebé, una decisión informada sobre el tipo de alimentación por el que van a optar. Se proporcionan conocimientos y habilidades sobre el autocuidado de la mujer en cuanto a: alimentación y actividad física durante el embarazo; cuidado y protección del suelo pélvico en cualquier etapa de la vida.

Se han impulsado los grupos de autoayuda de madres y padres en el proceso de lactancia materna, se trabaja la corresponsabilidad de los padres en la crianza de sus hijos e hijas y el empoderamiento de las mujeres para que consigan una lactancia exitosa tanto para ella como para el bebé.

En los programas que se desarrollan en el ámbito educativo 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. También se imparten charlas para madres y padres sobre alimentación sana en las se impulsa la corresponsabilidad y coeducación.

El programa de educación afectivo sexual, que aborda entre otros temas la prevención de las infecciones de transmisión sexual, los embarazos no deseados, el respeto a la diversidad,... pretende promover una sexualidad saludable desde la edad joven. Se trabajan aspectos socioculturales diferentes, se incide en la autorresponsabilidad o el respeto al deseo de sus parejas en ellos y en habilidades de negociación y asertividad en ellas. A través de la página [www.riojasalud.es](http://www.riojasalud.es) se difunde la guía de métodos anticonceptivos para que puedan tomar decisiones informadas.

#### Indicadores

Los indicadores utilizados para evaluar estas acciones y/o actividades son de proceso. Se mide en cada acción su grado de cumplimiento y, si es posible, la información es desagregada por sexo y edad. Se hace una lectura crítica e interpretación de los resultados para identificar problemas de salud y sesgos de género que puedan provocar desigualdades en salud.

## **2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.**

La promoción de la salud permite abordar las inequidades y desigualdades en salud implícitas al género al considerar a este como un determinante de la salud. Los comportamientos en hábitos y estilos de vida saludables (ejercicio, alimentación,...), son factores que van a incidir de manera importante en el desarrollo de enfermedades crónicas (obesidad, cardiovasculares, músculo-esqueléticas, mentales...), responsables de la peor percepción de la salud y calidad de vida de las mujeres. Actuar sobre ellos con perspectiva de género, desde edades tempranas, va a mejorar los indicadores de salud en todos los grupos de población.

Empoderar a las mujeres, a lo largo de las diferentes etapas de desarrollo, desde la perspectiva de igualdad de género. Capacitar y proporcionar a la población adolescente valores, comportamientos y habilidades para las relaciones entre sexos, incide directamente en la salud.

Valores, creencias, roles, condiciones laborales y posicionamiento social entre otros, son aspectos y circunstancias que rodean a la mujer durante el embarazo, parto o post-parto y tienen una importante carga de género a la vez que influyen en la decisión de como alimentar al bebé. Por ello desde hace varios años se trabaja en este contexto con futuras madres y padres, observando que año tras año la asistencia a reuniones, charlas y jornadas es masiva y con un porcentaje cada vez mayor de parejas.

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. 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**

La modificación de los comportamientos relacionados con la 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. El porcentaje de personas que realizan actividad física aumentará y las tasas de sobrepeso y obesidad van a disminuir progresivamente.

Promocionar, especialmente en las mujeres, un envejecimiento activo tanto físico como social y capacitarlas para su autocuidado, les 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**

### **A. Políticas de gasto a llevar a cabo**

El programa de gasto previsto para 2018 tiene un carácter continuista que se concreta en la incorporación del enfoque integrado del género en la identificación de problemas de salud y en sus factores de riesgo, como herramienta para planificar acciones que permitan 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 Servicio, 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.

## 6.2.2 Sección 06. Salud

### Servicio 03. Dirección General de Salud Pública y Consumo Servicio de Epidemiología y Prevención Sanitaria

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3131. Acciones de Salud Pública	

#### Descripción del programa de gasto. Protección de la salud

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:

- Expediente de adquisición de dosis de vacuna recombinante frente al Virus del Papiloma Humano para su administración a las siguientes cohortes durante el año 2018:

#### Calendario de Vacunación Infantil de La Rioja:

En este calendario está prevista la administración de dos dosis de vacuna frente al VPH a las niñas de 11-12 años (que cursan 6º de Educación Primaria). La distribución de la administración de las vacunas durante el año 2018, se hace como se indica a continuación:

- Curso 2018-2019: 1ª dosis a las niñas de 6º de Educación Primaria (durante los meses de octubre y noviembre de 2018). A estas niñas se les administra la 2ª dosis durante el año 2019 en el mismo curso escolar 2018-2019.



- Curso 2019-2020: 1ª dosis a las niñas de 6º de Educación Primaria (durante los meses de octubre y noviembre de 2019). A estas niñas se les administra la 2ª dosis durante el año 2020 (en el mismo curso escolar 2018-2019).

Se estima vacunar al 94% de la población escolar femenina incluida en los cursos citados anteriormente, suponiendo un total de 3.200 niñas y una necesidad de 3.000 dosis a un precio unitario de 29,16 € (precio sin IVA estimado según el último Acuerdo Marco del Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad correspondiente a 2017-2019). El importe estimado es de 90.979,20 €

- Se editan 3.000 trípticos para distribución entre las niñas a vacunar con información sobre la vacuna y el permiso paterno para administrar la vacuna. Precio estimado 1.000 €.

- 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 2018, se administrará 2 dosis de vacunación. Se estima el gasto derivado de esta actividad en el sueldo de 2 enfermeras durante 60 días.

-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 2.000, 00 €.

- A partir de marzo de 2016, se incluyó la vacunación frente al VPH en aquellas mujeres que hayan sido intervenidas de una conización. Se estima la realización de 200 conizaciones anuales. Cada mujer mayor de 14 años necesita 3 dosis, por lo que adquieren 600 dosis de vacuna a 29,15€, alcanzando un importe estimado de 18.195,84 €

- En 2017, se incluyó la vacunación frente al VPH en aquellas mujeres inmunodeprimidas con VIH hasta la edad de 26 años, siguiendo las recomendaciones de la evidencia científica más actualizada. Se estiman 200 mujeres con VIH en La Rioja. Cada mujer mayor de 14 años necesita 3 dosis, por lo que necesitan 600 dosis de vacuna a 29,16€, alcanzando un importe estimado de 18.195,84 €

- En el año 2019, se prevé la implantación del Calendario de Vacunación de Adulto con Factores de Riesgo, por parte del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. En dicho Calendario de Vacunación se establecen nuevas recomendaciones sobre la vacunación frente al VPH, por lo que se aumentará el consumo y el gasto de estas vacunas. Estas estimaciones no se pueden realizar, hasta que no esté aprobado el Calendario por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

- Asimismo, en el año 2018 se ha comercializado una nueva vacuna frente al VPH que incluye protección frente a mayor número de genotipos oncogénicos, llegando hasta 9. Por lo que es posible que en el año 2019, se plantee la estrategia de inclusión de esta nueva vacuna en la CA de La Rioja. Esta situación está pendiente de valoración. Por lo tanto, no se incluye en este informe como definitiva, haciendo las estimaciones con la vacuna de la que disponemos actualmente.

## 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.

Además, la evidencia científica indica que la vacunación en mujeres sometidas a tratamiento de lesiones cervicales reduce el riesgo de desarrollar segundas lesiones. La vacuna frente al VPH ha demostrado eficacia en la disminución de recurrencias y nueva infección en las mujeres conizadas.

Por otro lado se ha demostrado que existe mayor riesgo de infección por VPH y por tanto de cáncer de cérvix, en mujeres inmunodeprimidas, especialmente aquellas mujeres con infección VIH.

## 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.

Durante el año 2015, el Calendario Oficial de Vacunaciones, aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, rebaja de nuevo la edad de administración de la vacuna frente al VPH a los 12 años de edad.

Por lo tanto, en La Rioja se vuelve a introducir la vacunación durante el curso 2015-2016, siendo la población diana las niñas que cursan 6º de Educación Primaria y las niñas que cursan 2º de ESO. Durante el curso 2015-2016 y 2016-2017, se procedió a vacunar a las

niñas que cursaban 6º de Educación Primaria y 2º de ESO. Con esta actuación, durante dos cursos, quedaron correctamente vacunadas aquellas niñas afectadas por el cambio de calendario durante el año 2013 (2º de ESO durante dos cursos consecutivos), y las que les corresponde según el Calendario Oficial de Vacunaciones vigente (6º de Educación Primaria).

	Cohortes nacidas en los años
Curso 2013-2014	Vacunada
Curso 2014-2015	Vacunada
Curso 2015-2016	2004 y 2002
Curso 2016-2017	2005 y 2003
Curso 2017-2018	2006
Curso 2018-2019	2007
Curso 2019/2020	2008

### C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

#### Objetivos

- 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.
- Prevenir las recurrencias de lesiones cervicales y nueva infección por VPH en las mujeres conizadas.
- Prevenir las infecciones por VPH y el cáncer de cérvix en mujeres inmunodeprimidas con VIH.

#### Contenidos

- Información a través de tríptico de autorización sobre el programa de vacunación frente al VPH a las niñas, a sus familias y a los docentes de los colegios.
- Solicitud firmada de autorización de vacunación frente al VPH a los padres y/o tutores de las niñas.
- Administración de la vacunación frente al VPH a todas las niñas que les corresponde
- Información a las mujeres que han sido conizadas, por lesión en el cérvix uterino y por infección de VPH.
- Información a las mujeres hasta 26 años de edad con una inmunodepresión.

#### Indicadores

- Existencia de tríptico de autorización con información
- Porcentaje de solicitudes de autorización firmadas por los padres y/o tutores (Número de solicitudes de autorización firmadas/Número total de solicitudes entregadas)
- Cobertura de vacunación (Número de niñas por grupo de edad vacunadas frente al VPH/Número total de niñas de la cohorte)
- Cobertura de vacunación (Número de mujeres con conización vacunadas frente al VPH/Número total de mujeres con conización)

- Cobertura de vacunación (Número de mujeres con VIH vacunadas frente al VPH sexualmente activas /Número total de mujeres con VIH sexualmente activas)

## 2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Desde el curso escolar 2007-2008 hasta el curso 2016-2017 (durante los cursos 2013-2014 y 2014-2015 no se realizó la vacunación por los cambios de calendarios explicados en el apartado B), la población matriculada en la que se realizó esta actividad fue de 15.924 alumnas.

Cobertura de vacunación frente al VPH (virus del papiloma humano) en La Rioja, desde los cursos 2007-2008 hasta los cursos 2016-2017. Los datos del curso 2017-2018 están pendientes de cierre a fecha de realización de este informe (Agosto de 2018)

### Cuadro 6.2.2.1

Cobertura de vacunación frente al VPH (virus del papiloma humano) en La Rioja, desde los cursos 2007-2008 hasta los cursos 2016-2017

Unidad: Número de alumnas y porcentaje de cobertura de vacunación

	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

	2015/16*	2015/16**	Total	2016/17*	2016/17**	Total
Nº alumnas	1.519	1.554	3.073	1.550	1.707	3.257
Nº vacunadas	1.366	1.422	2.788	1.359	1.451	2.810
% cobertura vacunación	89,9	91,5	90,7	85,0	87,7	86,3

\* 6º de Educación Primaria; \*\* 2º de ESO

Fuente: Consejería de Salud

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.

La evidencia científica establece 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.

En los últimos años, y para conseguir una adaptación a las últimas evidencias científicas disponibles se está tratando de implantar diferentes estrategias de vacunación en mujeres con elevado riesgo de infección por VPH, y por lo tanto de cáncer de cérvix, como son las mujeres conizadas y las mujeres con VIH.

La Consejería de Salud 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.

### **4.-Propuestas de mejora y recomendaciones.**

#### **A. Políticas de gasto**

Desde la Sección de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades Transmisibles está previsto continuar con este programa, e ir planificando e incorporando otras acciones en la mejora de la salud de las mujeres, a través de la vacunación.

#### **B. Informe sobre impacto de género**

Desde nuestra Sección, el informe es susceptible de mejorar con la incorporación de nuevas estrategias de prevención en las mujeres. Se continuará analizando la información para realizar una adecuada estrategia dirigida a esta población.

### 6.2.3 Sección 06. Salud

#### Servicio 03. Dirección General de Salud Pública y Consumo Servicio de Drogodependencias y Otras Adicciones

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3131. Acciones de Salud Pública	

#### Descripción del programa de gasto. Consumo de Drogas

Las repercusiones sanitarias, tanto a nivel individual como social que se derivan del consumo y uso de diferentes sustancias psicoactivas o productos potencialmente adictivos, generan la necesidad de planificar programas y recursos dirigidos a la prevención y atención de este fenómeno por parte de la Administración Pública de La Rioja.

El Servicio de Drogodependencias y otras adicciones de la Dirección General de Salud Pública y Consumo, es el encargado de coordinar y desarrollar estrategias preventivas en esta materia. En Julio de 2018, tras la elaboración de un borrador previo y el establecimiento de un periodo de consulta abierto a distintos organismos y entidades implicados, así como a la sociedad civil, se presentó un nuevo Plan de Prevención de Adicciones de La Rioja 2018-2014. Este Plan pretende responder a las necesidades que han venido detectándose en los últimos años en el ámbito de la prevención y atención de las adicciones en nuestra comunidad.

El nuevo Plan de Prevención de Adicciones de La Rioja 2018-2024 contempla entre sus ejes transversales la aplicación de la perspectiva de género, de manera que atraviese cada uno de los programas, actuaciones e indicadores previstos. Para ello se prevé la creación de un grupo de trabajo que coordine; desde la propia elaboración de dicho proyecto de género hasta la supervisión de su implementación o la evaluación periódica de los resultados. Se trata de facilitar que el Plan y en concreto el proyecto de transversalidad de género, resulten participativos y eficaces, en base a las necesidades preventivas y asistenciales de las mujeres y hombres de nuestra Comunidad.

Las líneas de trabajo previstas para 2019 son:

- Implementación del Plan de Prevención de Adicciones de La Rioja. Elaboración de un Proyecto de Género y creación de un grupo de trabajo que coordine su elaboración, implantación y evaluación.
- Establecimiento de Convenios y concesión de subvenciones a Administraciones Locales para el desarrollo de programas y actividades de prevención y atención a las drogodependencias, así como la reducción de riesgos.

- Contratación de personal para la coordinación y asistencia técnica del Proyecto Europeo “Prevention OH” de prevención y reducción de riesgos, dirigido a jóvenes en distintos ámbitos e implementado a través de diferentes profesionales de éstos, así como de los pares.
- Formalización de nuevos convenios marco de colaboración con las Asociaciones ARAD (Asociación Riojana de Atención a personas con problemas de drogas), FRAAR (Federación Riojana de Asociaciones de Alcohólicos Rehabilitados) y Proyecto Hombre (Fundación Centro de Solidaridad de La Rioja) para el desarrollo de actuaciones preventivas y de atención relacionadas con las adicciones. Como novedad, se prevé la suscripción de convenios de colaboración con las entidades ARJA (Asociación Riojana de Jugadores de Azar en Rehabilitación) y el Colegio Oficial de Médicos de La Rioja en materia de asistencia a los problemas ocasionados por el consumo de sustancias y otros productos adictivos.
- Se continuará la implementación del Proyecto “Versus” (de prevención de las drogodependencias en el ámbito educativo) con aplicación en tres centros de secundaria y el Proyecto de Prevención Selectiva e Indicada de las Drogodependencias en Adolescentes. Ambos, gestionados a través de contratos administrativos (cap. II de los presupuestos) contemplan, de forma significativa, la variable de género en su ejecución y evaluaciones de proceso y resultado.
- Impartición de tres cursos presenciales de formación; sobre Evidencia científica en prevención de adicciones, sobre Técnicas de Investigación en adicciones y el tercero sobre Aplicación de la perspectiva de género en actuaciones de prevención. Así mismo se prevén dos cursos online; de ayuda para dejar de fumar y de atención a la patología dual. Se continuarán ofertando tratamientos de deshabituación tabáquica gratuitos en el marco de Acuerdo de colaboración establecido en el medio laboral.
- Actualización de la Oficina de Información, Asesoramiento y Documentación que hasta la fecha viene atendiendo la demanda de la población general y profesionales de diferentes ámbitos sobre datos, recursos o documentación en materia de drogodependencias y adicciones. Se prevé que, en adelante, la Oficina sea un recurso proactivo que fomente la participación y colaboración entre diferentes ámbitos sociales, Entidades e Instituciones relacionadas con las drogodependencias y adicciones, a fin de generar una retroalimentación permanente. Se tiene previsto también la difusión de materiales de prevención del tabaquismo durante el embarazo dirigidos a embarazadas y matronas/es, a quienes se impartirá además un taller de formación.

El Observatorio Riojano sobre Drogas recoge y actualiza periódicamente indicadores relacionados con distintos ámbitos de atención y recursos asistenciales de las personas afectadas por las drogodependencias. Uno de los objetivos es tender a incluir el máximo posible de datos desagregados por sexo en cada uno de los indicadores contemplados. Se prevé como novedad la inclusión de datos de morbilidad hospitalaria asociada a alcohol y tabaco. Y se está en vías de conseguir los relacionados con menores consumidores.



## 1. Situación de Partida

### A. Estadísticas

El Plan Nacional sobre Drogas alterna con periodicidad bianual, el desarrollo de las encuestas **EDADES**, (dirigida a población general de 15 a 64 años) y **ESTUDES** (dirigida a estudiantes de secundaria de 14 a 18 años). Ambos estudios cualitativos sobre el consumo de drogas, se llevan a cabo en las distintas comunidades autónomas a fin de obtener información sobre los patrones de consumo de diferentes sustancias entre la población general y de manera específica, entre las y los adolescentes.

Debido a la dimensión reducida de nuestra comunidad autónoma, las muestras suelen resultar escasas, por lo que conviene ampliar las encuestas con cierta periodicidad para obtener resultados que se acerquen lo máximo posible a la realidad de los consumos. La información obtenida, diferenciada por género, supone un punto de partida para el desarrollo de programas diversificados de prevención y asistencia que tengan en cuenta las necesidades de hombres y mujeres.

Los datos más destacados, extraídos de las últimas encuestas Edades y Estudes, son los siguientes:

#### Encuesta edades 2015 (15 a 64 años)

El **alcohol** sigue siendo la sustancia más consumida en La Rioja, tanto alguna vez como en los últimos 30 días. Disminuye en cambio el consumo diario, lo que hace suponer un consumo asociado al ocio del fin de semana. Sin embargo destaca el incremento del consumo diario desde la última Edades 2013, según se aprecia en el Gráfico 1. Los hombres beben más en todos los tramos temporales (alguna vez, último año, último mes y consumo diario). Así mismo las intoxicaciones etílicas se producen con más frecuencia en hombres de 15 a 34 años (un 47, 8%).

El consumo de **tabaco** en cambio, aun siendo la segunda sustancia más consumida a diario, descendió respecto a las dos anteriores encuestas. Los **hipnosedantes** suponen la tercera sustancia más consumida, muy por delante del cannabis, siendo las mujeres las mayores consumidoras lo que mantiene la tendencia de los últimos años.

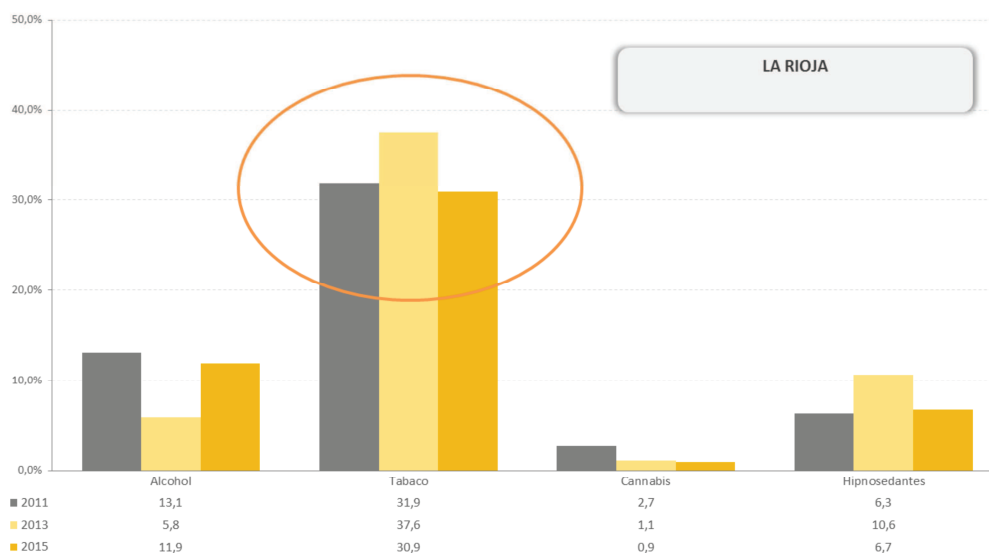
La Encuesta Estudes 2014 (14 a 18 años) refleja curvas de consumo similares a la población general.

El tabaco es la sustancia más consumida a diario. En cuanto al alcohol, es el más consumido de manera esporádica, llegando a ser consumida por 2 de cada 10 escolares en el último mes. El consumo de cannabis refleja en cambio cifras más elevadas en adolescentes, frente a la población general, en diferentes espacios temporales.

### Cuadro 6.2.3.1

#### Consumos diarios. Población general. Edades 2015

Unidad: porcentaje



En relación a las drogas ilegales, el **Cannabis** es la sustancia psicoactiva más extendida entre la población de 15 a 64 años de La Rioja (fenómeno que también ocurre en el resto de España). En el caso de La Rioja, el 37,9 % de la población encuestada declara haber fumado cannabis en alguna ocasión (un 6,4% más que la media nacional). Sin embargo, los porcentajes van disminuyendo, tanto en La Rioja como en España, cuando limitamos el plazo temporal al último año, último mes o consumo diario.

#### Encuesta estudes 2016 (14 a 18 años)

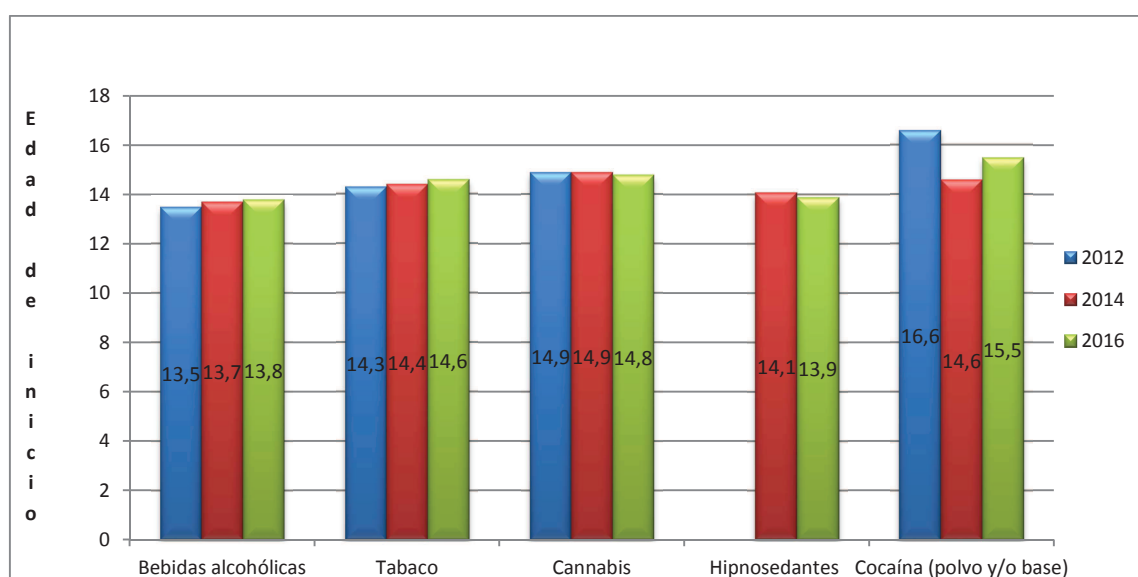
Entre los y las estudiantes riojanos de secundaria, el **Alcohol** es la sustancia más extendida; el 78,6 % ha tomado alguna vez bebidas alcohólicas y el 70,3% las ha tomado en los últimos 30 días. La segunda sustancia con más prevalencia es el **Tabaco**; el 40,4% lo ha probado alguna vez, un 36,9 % el último año y un 29,1 % en los últimos 30 días. El **Cannabis** es la tercera droga más consumida; 31,6% alguna vez y un 17,7% los últimos 30 días. Se pregunta por primera vez a los y las estudiantes por el consumo de **Sustancias estimulantes para mejorar el rendimiento en el estudio**; el 26,9 % afirma haber consumido alguna vez este tipo de sustancias por su cuenta, consumo que es más frecuente entre los chicos (31,5%) que entre las chicas (22,5%) y se incrementa con la edad. Los **Hipnosedantes** (tranquilizantes /somníferos) con o sin receta suponen el quinto consumo más elevado. En el Gráfico 2 puede apreciarse cómo la edad de inicio en el consumo de las sustancias más extendidas entre los estudiantes de 14 a 18 años

permanece más o menos estable en los últimos años, siendo el alcohol la sustancia que se prueba a edades más tempranas.

### Cuadro 6.2.3.2 Edades de inicio de las sustancias más consumidas por los estudiantes de 14 a 18 años de La Rioja

Consumos diarios. Población general. Edades 2015

Unidad: porcentaje



Fuente: Estudes 2016

Al igual que en la población adulta, el consumo de alcohol en los adolescentes y jóvenes sigue estando vinculado al ocio del fin de semana, iniciándose su consumo a los 13,8 años. Los hipnosedantes también son consumidos muy precozmente (13,9 años), seguidos del tabaco, el cannabis y la cocaína.

#### - Vinculaciones asociadas al consumo; grupo de iguales, familia, papel del centro escolar y la familia en la educación sobre drogas y sus efectos.

El consumo individual de las sustancias más extendidas (alcohol, tabaco y cannabis) está directamente asociado con el consumo en el grupo de iguales; el 86,6% de las y los jóvenes indican que todos/as la mayoría de los/las componentes de su grupo de amigos/as consumen alcohol.

Así mismo, se reduce el consumo de sustancias entre los y las estudiantes que manifiestan mantener con sus padres/madres relaciones muy buenas o bastante buenas. En este sentido, está directamente relacionada la permisividad de los padres/madres ante el consumo con tasas más elevadas de éste, tanto en relación al alcohol como al tabaco o el cannabis.

Se analiza por primera vez el papel de la familia en la educación sobre drogas y los efectos asociados, además del papel del centro educativo, que ya se venía valorando. El 88% de las y los estudiantes indica que ha recibido información de su centro educativo y el 70,1% de su entorno familiar. Las chicas declaran haber tratado más veces el tema en el aula (91,2%) frente al 84,7% de los chicos. Igualmente las chicas mayoritariamente dicen haber recibido información en casa (70,9% frente a 69,3% de chicos). Otra novedad de esta encuesta hace referencia a los temas específicos que se han tratado entre los y las estudiantes; el tema más tratado en clase han sido los efectos y problemas asociados a drogas legales, seguido de los mismos efectos en drogas ilegales y los problemas asociados al mal uso de las nuevas tecnologías. El menos tratado son los efectos y problemas asociados al juego online.

### - Percepción de riesgo

Este concepto nos indica en qué medida se considera que una determinada conducta de consumo puede ocasionar problemas. El riesgo percibido supone un elemento protector frente al consumo de sustancias adictivas constituyendo un posible freno ante el inicio o continuación de este. En general, no hay grandes diferencias en la percepción de riesgo entre La Rioja y España.

De la encuesta Estudes 2016, se deduce, al igual que en años anteriores, que la percepción de riesgo entre las y los estudiantes de La Rioja es mayor en relación al consumo habitual de sustancias ilegales como la heroína, el éxtasis, la cocaína en polvo o los alucinógenos; más de un 97 % consideran que su consumo frecuente (una vez por semana o más) puede generar bastantes o muchos problemas.

Esta percepción disminuye a un 78,1 % y 82,3% ante el consumo más esporádico de estas mismas sustancias. Ambas percepciones son similares a las de estudiantes del conjunto nacional, siendo éstas últimas ligeramente inferiores.

Las sustancias que, según las y los jóvenes de 14 a 18 años implican menos problemas son precisamente las más extendidas y consumidas; alcohol, tabaco, cannabis e hipnosedantes. En concreto, según las y los jóvenes de La Rioja, el consumo de alcohol es el que menos riesgo entrañaría; sólo un 50 % considera peligroso su consumo durante el fin de semana (frente al 56,1 % de la media nacional), percepción que se incrementa hasta el 91,2 % si se realiza a diario (90,5% media nacional). Si analizamos la percepción del riesgo de las sustancias más extendidas desde la perspectiva de género comprobamos que las chicas de La Rioja consideran estos hábitos más peligrosos que los chicos. La mayor diferencia en relación al riesgo se sitúa en el consumo de 1 o 2 bebidas alcohólicas al día; el 48,6 % de las chicas considera que puede causar bastantes o muchos problemas, frente al 43,8 % de los chicos.

A nivel nacional, todos los consumos de las sustancias más extendidas también son percibidos como más peligrosos por las chicas. No obstante, destaca en general, tanto a nivel autonómico, como a nivel nacional, que más del 50 % de chicas y chicos no perciben un elevado riesgo en los consumos de las sustancias más habituales.

### - Disponibilidad percibida

Este parámetro contempla en qué medida es fácil o difícil acceder a diferentes sustancias psicoactivas.

Al igual que en el caso de la percepción de riesgo, la disponibilidad percibida es especialmente significativa en el caso de la población joven y adolescente.

Según puede verse en la Tabla 1, la percepción de disponibilidad de diferentes sustancias psicoactivas ilegales es superior entre la población riojana de 15 a 64 años que en el conjunto nacional, excepto en el caso de la cocaína. Así, por ejemplo, el 63,7% de la población encuestada considera fácil o muy fácil conseguir cannabis en 24 horas, siendo ésta la sustancia considerada más disponible.

Para las y los estudiantes de La Rioja de 14 a 18 años, el alcohol y el tabaco son las sustancias más accesibles; el alcohol resulta accesible para el 96, 1% y el tabaco para un 94, 2%, siendo estas cifras más elevadas que la media nacional. Algo menos, pero también percibidos como fácilmente disponibles, se sitúan el cannabis y los hipnosedantes. En las sustancias ilegales como la cocaína la disponibilidad disminuye considerablemente.

En función del sexo, los chicos conseguirían más fácilmente el alcohol y cannabis mientras que las chicas tienen mayor acceso a los hipnosedantes. En cuanto al tabaco, la disponibilidad percibida es similar en ambos casos. A nivel nacional el patrón es diferente; las mujeres acceden más fácilmente a tabaco, alcohol e hipnosedantes y los hombres al cannabis.

#### Cuadro 6.2.3.3 Percepción de la disponibilidad de sustancias psicoactivas entre las y los estudiantes de Secundaria de 14 a 18 años (porcentaje de estudiantes que consideran fácil o muy fácil conseguirlas), según sexo. La Rioja-España. 2016

Unidad: porcentaje

	La Rioja		España	
	Chicos	Chicas	Chicos	Chicas
Tabaco	94, 2	94, 2	91,2	91, 6
Bebidas Alcohólicas	96, 3	96, 0	92, 7	93, 2
Hipnosedantes	44, 9	51, 8	46, 0	48, 9
Cannabis	77, 0	76, 4	68, 3	63, 4

Fuente: OEDA. Encuesta sobre uso de drogas en Enseñanza Secundaria en España (ESTUDES)

### -Vías de información sobre drogas

Se trata de analizar el grado de información de las y los estudiantes riojanos sobre el tema de las drogas.

Una buena parte, se sienten suficientemente informados (38, 3%) o perfectamente informados (36,6%), en este último caso, un 5,3 % más que la media nacional. Los chicos se sienten mejor informados que las chicas (42, 7% frente al 30,6 % de ellas).

En 2016 se analiza por primera vez el papel de la familia en la educación sobre drogas y los efectos asociados en las y los adolescentes, además del papel del centro educativo en este sentido, que ya se venía valorando.

### **- Consecuencias negativas del consumo**

Se trata de señalar situaciones problemáticas que las y los estudiantes de 14 a 18 años hayan podido experimentar en los últimos 12 meses en las que haya podido influir el consumo de sustancias psicoactivas.

Un 2% de estudiantes declara haber conducido un vehículo a motor bajo los efectos del alcohol, cifra que baja a un 0,9 % si la sustancia consumida es el cannabis. Sin embargo, un 14,7 % se declara haber viajado como pasajera/o de alguien bajo los efectos del alcohol y un 9,3 % con alguien que consumió previamente cannabis.

Un 6, 3% declaran haber participado en una pelea, haber sufrido o realizado alguna agresión física en las dos horas siguientes al consumo de alcohol, 2,4% en el caso del consumo previo de cannabis.

Otro tipo de situaciones no deseables que reconocen como consecuencia de los consumos de sustancias psicoactivas son; un 36,7 % resaca al día siguiente de salir; un 30, 1% tener un conflicto o discusión importante con padres o hermanos y no recordar lo sucedido la noche anterior, un 26, 1 %.

Como situaciones menos comunes se encuentran haber tenido relaciones sexuales sin preservativo, un 11% haber sufrido acoso de algún tipo, un 7% y arrepentirse al día siguiente de haber mantenido relaciones sexuales, un 4,6 %.

### **B.-Comentarios sobre la situación actual**

Puesto que el nuevo Plan de Adiciones de La Rioja 2018-2014 centra de manera especial su foco de atención en el alcohol, es necesario examinar cuál es la situación del consumo en nuestra comunidad.

Entre la población general y en todos los tramos temporales, el consumo de alcohol está más extendido entre los hombres, siendo en La Rioja ligeramente superior a la media nacional, especialmente en lo que se refiere al consumo en el último mes, que se incrementa con la edad.

Se trata de un patrón de consumo que reproducen los y las jóvenes, asociado al ocio de fin de semana como conducta normalizada; un 70,8 % de los chicos y un 60,8 % de las

chicas han consumido alcohol en el último mes. Un 30,9 % de los estudiantes de la Comunidad ha consumido en atracción en el último mes (37,7 % de chicas y 36,1 % de chicos), siendo el índice más elevado de 17 a 18 años. En cuanto a las intoxicaciones etílicas, las cifras en chicas y chicos también son muy similares; el 25% de chicos y el 24,6 % se emborracharon en el último mes.

Estos datos resultan preocupantes, así como el elevado consumo en chicas teniendo en cuenta las repercusiones específicas del alcohol en el organismo femenino. Los datos casan con la baja percepción de riesgo asociado al consumo de alcohol que muestran los y las estudiantes de La Rioja en la última Estudes 2016.

El hecho de que los consumos sean más altos que la media nacional está sin duda influenciado por encontrarnos en una comunidad que representa la cultura del vino como reclamo.

Por otra parte, los y las adolescentes de La Rioja continúan iniciándose a muy temprana edad en el consumo de otras sustancias psicoactivas (tabaco, cannabis e hipnosedantes, así como sustancias estimulantes para el rendimiento escolar). Hay un ligerísimo incremento de la edad de inicio en alcohol y tabaco y resulta especialmente preocupante la edad a la que comienzan el consumo de hipnosedantes; los 13,8 años. En este sentido, conviene indagar en el motivo de este consumo, especialmente en chicas y a través de qué medios los consiguen ya que, tal como señala la Estudes 2016, éstas manifiestan tener mayor acceso a estas sustancias.

Este dato apunta, por una parte, a una necesidad de prevención temprana desde la Enseñanza Primaria a fin de dotar a niños y niñas de información y herramientas para afrontar de manera crítica esta realidad, antes incluso de que se encuentren con ella. Así mismo, debemos replantearnos qué estamos haciendo en materia de prevención e indagar en los motivos por los cuales las y los adolescentes y jóvenes riojanos continúan percibiendo un bajo riesgo en el consumo, a pesar de manifestar de manera mayoritaria que reciben información sobre el consumo de drogas y los problemas asociados, tanto a través del medio educativo como de la familia.

También sería preciso articular mecanismos de coordinación con el ámbito sanitario, Atención Primaria y Especializada, a fin de monitorizar el consumo de hipnosedantes, que continúa siendo mayoritario en mujeres desde edades tempranas.

Así mismo, tal como recoge el nuevo Plan de Adicciones, prima focalizar la atención en las adicciones comportamentales, en aumento tanto en población adulta como en jóvenes, como otro de los temas prioritarios.

Nos planteamos tener en cuenta, de manera especial, a colectivos vulnerables como menores o inmigración, considerando la diversidad social y cultural de estos colectivos en las propuestas de actuación.

Finalmente, se percibe la investigación cualitativa como una posible herramienta que complemente los estudios cuantitativos periódicos, Edades y Estudes. Sin duda aportaría datos que supondrían un avance en materia de prevención encaminada a la reducción de consumos y riesgos de las sustancias psicoactivas más consumidas por las y los riojanos.

Puesto que el Plan de Adicciones contempla un Proyecto de Género que de manera transversal, atraviere cada uno de sus programas y actuaciones, sin duda permitirá mejorar, tanto el impacto de género de manera efectiva, como el análisis posterior del mismo.

### C.-Objetivo que se persiguen con el programa de gasto para el año 2019

Las actuaciones en el Servicio de Drogodependencias relacionadas con el impacto de género previstas para el año 2019, parten del siguiente objetivo:

- “Coordinar e impulsar todas las medidas de carácter preventivo, asistencial, de información y asesoramiento a la ciudadanía en materia de drogodependencias y otras adicciones”

Este objetivo se concreta y operativiza para este año en el recientemente aprobado Plan de Prevención de Adicciones de La Rioja 2018-2014, de la siguiente manera:

OG	Acción		Indicador/Horizonte/Actividad		Línea Estratégica
3	4	Constituir un grupo de trabajo para la elaboración, seguimiento y evaluación de estrategia sobre la perspectiva de género.	8	Constitución del grupo de trabajo para la elaboración del proyecto de aplicación de la perspectiva de género, su seguimiento y evaluación, para octubre de 2018.	11
	5	Diseñar y poner en práctica una planificación estratégica que aplique la perspectiva de género a todos los niveles (marco teórico, objetivos, actuaciones, participación, evaluación...) del Plan.	10	Incrementar para el 2021 en un 70 % las acciones que contemplen la aplicación de la perspectiva de género respecto a la línea base de la OID.	11
			11	Para 2021, mejora significativa en la ratio de primeras consultas que se realicen en Atención Primaria o a través de entidades y ONG, en mujeres por problemas con el alcohol, respecto a los hombres, corregida por la prevalencia del consumo por sexos.	8, 11
			12	Para 2021, mejora significativa en la ratio de primeras consultas que se realicen en urgencias no médicas del 061, respecto a los hombres, corregida por la prevalencia del consumo por sexos.	8, 11
			13	Para 2021, mejora significativa en la ratio de consultas por alcohol cuya demanda se refiere a una mujer, a través de la OID, respecto a los hombres, corregida por la prevalencia del consumo por sexos.	11
5	12	Poner en marcha un sistema para implementar solo programas de prevención que evalúen y monitoricen la calidad en la implementación y evidencia contrastada de su eficacia.	21	Un 100 % de los programas implementados en cualquier ámbito tendrá para 2020 una formulación de la evaluación de la implementación y de la evidencia que apoya su aplicación.	12
	14	Introducir la perspectiva de género en las acciones sobre consumo de alcohol y juegos de azar, mediante estrategias diferenciadas de información/prevención.	23	En un 70 %, existencia de datos, documentos de seguimiento y evaluaciones diferenciadas sobre hombre y mujer en los proyectos y acciones, para 2022.	11
			24	El 70 % de los programas y acciones de prevención universal sobre alcohol y juegos de azar tendrá escrita una estrategia de género para 2021.	6, 11
7	22	Elaborar para final de 2019 un Plan de Acción específico sobre alcohol dentro del Plan de Prevención de Adicciones de La Rioja, que profundice en acciones preventivas y asistenciales, teniendo en cuenta los ejes transversales de género y participación	32		1, 2, 3, 6, 8, 11
			33	Incrementar en un 40 % los programas y acciones sobre el alcohol con perspectiva de género en medio escolar, comunitario y laboral.	4, 6, 11



		de la sociedad civil.			
	24	Elaborar propuestas de medidas sobre mujer y alcohol por parte del Grupo de trabajo para el seguimiento y evaluación de las acciones e indicadores de perspectiva de género, previsto en el Plan, con el fin de ser incluidos en el Plan de Acción sobre Alcohol, antes del último trimestre 2019	35		6, 11
			36	En un 70 %, existencia de documentos de seguimiento y evaluaciones diferenciadas sobre hombre y mujer en los proyectos y acciones sobre la línea base del ORD para 2022.	6, 11
8	29	Elaborar un protocolo de atención de las adicciones (alcohol y otras drogas, adicción a juegos de azar) dentro de las unidades de Salud Mental, con especial referencia al género, transculturalidad (inmigración), población penitenciaria, otras poblaciones vulnerables.	42	Para final de 2019, deberá estar redactado y en funcionamiento (...).Especificaciones sobre los protocolos en Salud Mental: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones específicas para mejorar la captación de pacientes mujeres.</li> <li>• Acciones específicas para mejorar la captación de pacientes por hechos diferenciales.</li> </ul>	6, 8, 11
	30	Elaborar un protocolo de atención de las adicciones (alcohol y otras drogas, adicción a juegos de azar) dentro de la AP, con especial referencia al género, transculturalidad (inmigración), población penitenciaria, otras poblaciones vulnerables.			

### Objetivos Generales del Plan de Prevención Adicciones (OG) vinculados con el impacto de género en 2019

3. Aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las acciones y fases del Plan de Prevención de Adicciones.

5. Aumentar la percepción del riesgo del consumo de bebidas alcohólicas y la utilización de juegos de azar y las adicciones comportamentales en general, entre los menores, la población general, y en el medio laboral en particular.

7. Priorizar el alcohol y las adicciones comportamentales como objeto del plan, para incrementar la percepción del riesgo del consumo y abuso del alcohol y del riesgo de las adicciones comportamentales por parte de menores, jóvenes y la población general.

8. Mejorar la accesibilidad y equidad en la atención a las y los pacientes con patologías por uso y abuso de drogas, alcohol y adicción a los juegos de azar.

### Líneas estratégicas del Plan de Prevención Adicciones (OG) vinculados con el impacto de género en 2019

1. Promover entornos sociales, normativas y comunicación social, protectores contra el uso y abuso de alcohol y otras drogas y productos adictivos, mediante acciones dirigidas a minimizar o eliminar los factores de riesgos ambientales y del individuo que favorecen la aparición y el mantenimiento de dichos comportamientos.

2. Reforzar la centralidad del valor salud en relación al uso y consumo de drogas y otros productos potencialmente adictivos, mediante el empoderamiento individual y comunitario; entendido como el proceso por el cual individuos, comunidades y organizaciones

adquieren capacidades para la defensa de su propia salud y contra las amenazas hacia su calidad de vida.

3. Situar la estrategia basada en la participación y colaboración entre todos los agentes implicados (sociedad civil, empresas y administraciones en todos sus niveles) en el centro de la gestión de la prevención de las adicciones.

6. Considerar el alcohol como sustancia prioritaria de las actuaciones para incidir en todos los sectores sociales y ámbitos de actuación, sobre su impacto social y sanitario.

8. Mejorar la atención sanitaria de las adicciones garantizando la accesibilidad y equidad respecto de otras patologías de salud mental.

11. Incorporar la perspectiva de género, la transculturalidad y la diversidad en los objetivos y acciones formativas e investigadoras, así como en las acciones preventivas y asistenciales.

12. Introducir criterios de calidad y eficiencia en la realización de programas y actividades objeto del Plan. Trasladar de manera efectiva la evidencia disponible a la práctica y trabajar por resultados en salud haciendo de los afectados y su calidad de vida el eje del plan.

## **2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto de sobre el impacto de género.**

### **Actuaciones de continuidad**

El programa de gasto para 2019 tendrá necesariamente una vinculación directa con las acciones programadas para ese año dentro del nuevo Plan de Prevención de Adicciones de La Rioja para el periodo 2018-2024. En este documento estratégico, la perspectiva de género cobra un protagonismo capital a la par que novedoso, significándose en el mismo líneas estratégicas, objetivos generales, acciones, actividades concretas e indicadores específicos en esta materia, tal como se señala en el apartado “C” de este informe.

Se prevé dar un nuevo enfoque a la **Oficina de Información, Asesoramiento y Documentación intentando que se convierta en un recurso proactivo que no sólo capte la demanda de información y documentación de** población general o profesionales de diferentes ámbitos, sino que fomente la participación y colaboración entre todos los sectores, entidades y estamentos relacionados con las drogodependencias y adicciones. Se difundirán entre personal de ginecología y obstetricia, materiales relacionados con la prevención del consumo de tabaco en el embarazo y se impartirá un curso de formación relacionado con la misma.

En el caso de los Acuerdos con entidades que atienden a población con problemas de adicciones en diferentes ámbitos, comunitario, familiar y educativo, se seguirá haciendo hincapié en que las actuaciones convenidas consideran la perspectiva de género, tanto a nivel de su planificación, como en la ejecución y evaluación de las mismas. Con relación a esto y teniendo en cuenta las prescripciones al respecto referidas en el citado Plan de Prevención de Adicciones 2018-2024, se considerarán dos aspectos novedosos en los convenios que se formulen: por un lado, se introducirá una cláusula específica que ponga

en valor la perspectiva de género; por otro e íntimamente relacionado con lo anterior, se consensuarán y asentarán indicadores para la evaluación del impacto de género en el marco de los programas y acciones convenidos.

Continúa la previsión de tratamientos de deshabituación tabáquica gratuitos implementados a través de la AECC y la SRMFyC por medio del Acuerdo establecido en el medio laboral. Sigue siendo necesario ampliar, tanto en el proceso, como en las memorias posteriores elaboradas por estas Entidades, la recogida de datos que nos permitan una lectura posterior del impacto de género en dichos tratamientos.

En el ámbito de las Corporaciones Locales, han sido diez los Ayuntamientos de La Rioja que han solicitado subvenciones para la realización de programas y actuaciones de prevención de drogodependencias y reducción de daños derivados de su consumo. Así mismo, es previsible que se establezca Convenio Marco en cinco de ellos. En las bases de las últimas convocatorias se ha introducido como prioritario para la concesión de dichas ayudas, el criterio de incluir actividades que tengan en cuenta la perspectiva de género. En este sentido, el personal encargado de la prevención el ámbito local ha solicitado formación específica, lo que se va a tener en cuenta de manera especial y continuada en los programas formativos que se formulan desde nuestro Servicio. Así mismo, se solicitará a los/as técnicos que prevean el posible impacto de género, tanto en la programación como en la recogida de información y evaluación de las actividades desarrolladas.

### Nuevas actuaciones

**El Proyecto Prevention OH**, liderado por el Gobierno de La Rioja, conforma una red de trabajo transfronterizo para el intercambio de conocimientos y buenas prácticas en la que también participan el Gobierno de Aragón y las asociaciones francesas BIZIA y ANPAA, ubicadas en Bayona, Saint-Gaudens y Foix. Se dirige al público joven con el objetivo de prevenir el consumo de drogas, particularmente el alcohol, promover hábitos saludables y reducir riesgos asociados a los consumos (en las prácticas sexuales, seguridad vial, etc...) Está previsto llevarlo a cabo en tres ámbitos de actuación: la educación formal y no formal, el sector del ocio nocturno y las estaciones de esquí. Esta iniciativa, puesta en marcha en 2018, extiende sus acciones hasta el 2020. Cuenta con un presupuesto global de 1.141.600 € y está cofinanciado por el FEDER en un 65 %. La cantidad restante, será financiada por cada uno de los socios participantes. En concreto, está previsto en la Dirección General de Salud Pública y Consumo un presupuesto de 102.000 € en 2019 para la contratación de Técnicos encargados del Asesoramiento, Desarrollo de líneas estratégicas y Coordinación de este proyecto. Sería deseable y se tratará de incidir en que, en todas las fases de planificación del mismo se contemple de la manera más adecuada posible, la inclusión de la perspectiva de género para asegurarnos de que las actuaciones contribuyen a la equidad entre chicas y chicos en materia de prevención.

### 3. Valoración una vez ejecutado y gestionado al programa de gasto 2018

- El “Proyecto Versus” de prevención de las drogodependencias en el ámbito educativo a través de la mediación entre iguales y las nuevas tecnologías, se inició en el curso escolar 2014/2015 y continuó en el 2015/2016. Durante el 2018, se ha diseñado un nuevo proyecto que se implementará en tres centros de enseñanza

secundaria a partir del curso 2018-2019. Dicho proyecto tiene en cuenta, tanto en su programación como en su implementación y evaluación, la perspectiva de género a través de los siguientes aspectos:

- Consideración específica de la perspectiva de género en la fundamentación y desarrollo del proyecto, vertebrada en acciones concretas.
  - Se buscará la paridad de sexos en el porcentaje de mediadores a los que se formará en materia de prevención de drogodependencias entre iguales.
  - Se buscará en los mediadores, la presencia de chicas/chicos de diferentes grupos étnicos para evitar la discriminación y conocer las percepciones y consumos diferenciados.
- En el Proyecto de Prevención Selectiva e Indicada de las drogodependencias en adolescentes, se afianza durante el año 2018 la tendencia que, desde su inicio en 2015, constata el mayor número de participantes masculinos. Así, en lo que va de año, en prevención selectiva, los chicos suponen el 92,45 % de los usuarios, frente al 7,55 % de las chicas; en prevención indicada, destaca el 89,48 % de chicos ante el 10,52 % de chicas. La evaluación cualitativa del proyecto permite concluir que esta desproporción en cuanto al sexo de los/as adolescentes con los que se interviene, se debe, posiblemente, a un componente sociocultural: los chicos siguen consumiendo más sustancias adictivas “potencialmente peligrosas” por la mayor asunción de “conductas de riesgo” que las chicas. Esta realidad está estrechamente vinculada a los roles hombre-mujer imperantes en nuestro contexto cultural.
- Los materiales editados con motivo de la XIX Semana sin humo celebrada en 2018 y enviados a diferentes centros sanitarios, educativos y sociales, recogen en sus recomendaciones información explícita del beneficio de dejar de fumar en mujeres embarazadas y en el desarrollo futuro del niño/a. Así mismo, señalan el riesgo del tabaquismo pasivo para el lactante.
- Durante 2018 se han llevado a cabo dos grupos de deshabituación tabáquica a través del Acuerdo con el medio laboral. En los mismos participaron 28 personas de las cuales, 19 fueron mujeres y 9 hombres. A lo largo del tratamiento hubo cuatro abandonos, todos de mujeres. Y dejaron de fumar al final del tratamiento: 12 mujeres y 3 hombres. Estos datos reflejan, de manera habitual, la mayor presencia de mujeres en estos grupos, así como una mayor tasa de abandono por parte de éstas y también una mayor abstinencia al finalizar el tratamiento.
- Desde la Oficina de Información, se reeditarán, en el último trimestre de 2018 materiales de prevención del tabaquismo durante el embarazo dirigidos a embarazadas y matronas/es, a quienes se impartirá además un taller de formación
- **El Proyecto Prevention OH, liderado por el Gobierno de La Rioja**, conforma una red de trabajo transfronterizo para el intercambio de conocimientos y buenas prácticas en la que también participan el Gobierno de Aragón y las asociaciones francesas BIZIA y ANPAA, ubicadas en Bayona, Saint-Gaudens y Foix. Se dirige al público joven con el objetivo de prevenir el consumo de drogas, particularmente el alcohol,

promover hábitos saludables y reducir riesgos asociados a los consumos(en las prácticas sexuales, seguridad vial, etc...) Está previsto llevarlo a cabo en tres ámbitos de actuación: la educación formal y no formal, el sector del ocio nocturno y las estaciones de esquí. Esta iniciativa se pone en marcha en el 2018 y extiende sus acciones hasta el 2010. Cuenta con un presupuesto global de 1.141.600 € y está cofinanciado por el FEDER en un 65 %.

En 2018 en concreto, está prevista la contratación de dos técnicos para establecer las líneas metodológicas y coordinar el Proyecto.

Los datos relativos a las consultas realizadas a la Oficina de Información y asesoramiento en 2018 (de Enero a Agosto) son los siguientes

#### Cuadro 6.2.3.4 Demandantes de información

Unidad: número de consultas entre enero y agosto de 2018.

	Mujeres	Hombres
Consultas realizadas	34	24

Fuente: OEDA. Encuesta sobre uso de drogas en Enseñanza Secundaria en España (ESTUDES)

#### Cuadro 6.2.3.5 Ámbito de las personas que demandan información

Unidad: número de consultas entre enero y agosto de 2018.

	Mujeres
La persona afectada	34
Profesionales de AP/ AE/ Otros ámbitos sanitarios	49
Otros profesionales	3
Centros Educativos / profesionales educación	1
Instituciones	4
Técnicos drogodependencias	0
Empresas	6
Familiares o particulares	17
Asociación de atención a drogodependencias	0
Asociaciones otros ámbitos	1
Estudiantes	4
Sin especificar	6

Fuente: OEDA. Encuesta sobre uso de drogas en Enseñanza Secundaria en España (ESTUDES)

### Cuadro 6.2.3.6 Demandas de información

Unidad: número de consultas entre enero y agosto de 2018.

	Número
Mujeres	22
Hombres	33
No procede	3
Se desconoce	3

Fuente: OEDA. Encuesta sobre uso de drogas en Enseñanza Secundaria en España (ESTUDES)

### Cuadro 6.2.3.7 Sustancias sobre las que se realizan las consultas

Unidad: número de consultas entre enero y agosto de 2018.

	Número
Tabaco	83
Alcohol	27
Cannabis, marihuana	8
Cocaína	5
Speed, éxtasis y otras de síntesis	4
Opiáceos	3
Alucinógenos	1
Variedad / todas	4
Nuevas Tecnologías	1
Juego	3
Nuevas sustancias psicoactivas	1
Otras sustancias	5
Se desconoce	6
No procede	2

Fuente: OEDA. Encuesta sobre uso de drogas en Enseñanza Secundaria en España (ESTUDES)

En relación con el sexo de las personas demandantes se repite la tónica de años anteriores siendo las mujeres quienes demandan mayoritariamente información. Vuelve a ser demandada en relación a los hombres, lo que habla del rol interiorizado por parte de las mujeres como cuidadoras familiares y sociales. En cuanto al ámbito de solicitud, los profesionales sanitarios son los que más requieren información relativa a drogodependencias y adicciones. Después, los familiares de afectados o particulares, empresas e instituciones. El tabaco sigue siendo, con mucha diferencia, la sustancia sobre la que más se pregunta, seguido del alcohol, el cannabis y finalmente otras drogas de síntesis.

- En el presente año 2018 se han establecido Convenios Marco con cinco municipios riojanos y se ha concedido subvenciones a diez municipios para la realización de actuaciones de prevención de drogodependencias y reducción de riesgos relacionados con su consumo. La mayor parte de estas actuaciones se desarrollan en el ámbito comunitario, escolar o familiar. Por primera vez se introdujo este año, como línea prioritaria para la concesión de estas ayudas, la incorporación de la perspectiva de género en alguna de las actuaciones previstas. Cabe destacar en este sentido, la

actuación del Ayuntamiento de Haro “Talleres educativos de sensibilización sobre prevención de conductas de riesgo teniendo en cuenta la equidad de género” desarrollada en un IES de la localidad, en el que participaron 55 mujeres y 10 hombres de entre 15 y 54 años.

En las Escuelas de Padres que se desarrollan en este ámbito sigue observándose la presencia mayoritaria de mujeres (477 frente a 109 hombres asistentes). Estas actuaciones dirigidas a las familias contemplan sesiones y talleres conjuntos entre madres/padres e hijas/hijos como herramienta de prevención.

Destaca también entre las actuaciones preventivas de este año la dirigida en Alfaro a la población inmigrante, a la que únicamente acudieron 17 mujeres. O el programa de prevención selectiva e indicada sobre Alcohol y Embarazo al que acudieron 24 mujeres y 17 hombres.

#### 4. Propuesta de mejora y recomendaciones

##### A. Políticas de gasto a llevar a cabo

- Formación específica adecuada en materia de género a los técnicos de cada Servicio que deben encargarse de aplicar esa perspectiva específica en los diferentes programas y actuaciones que se desarrollan en el mismo.

##### Justificación de esta propuesta

Puesto que la Ley marca la necesidad de aplicar políticas de género en cada uno de los ámbitos de la Administración Pública, se hace imprescindible la formación permanente y específica en esta materia del personal técnico. La implantación de esta perspectiva debe atravesar cada uno de los programas y actuaciones, desde la planificación hasta la implementación o la evaluación de los mismos.

Al mismo tiempo, la elaboración anual del Informe de Impacto de Género implica la conveniencia de que, en cada Servicio, se cuente con una persona preparada y encargada de manera especial de recoger y evaluar los datos resultantes, mediante el enfoque de género, de cada una de las actuaciones que se vienen realizando, tanto con carácter de continuidad como en actuaciones futuras.

- Fomento de la investigación cualitativa en materia de género.

##### Justificación de esta propuesta

La metodología cualitativa, además de ser el mejor complemento de la investigación cuantitativa, ha resultado un instrumento muy útil para extraer reflexiones y planteamientos que difícilmente se hubieran podido obtener de otro modo. La investigación con perspectiva de género debe responder, además, a las necesidades de salud de hombres y mujeres, especialmente en temas que contribuyan a conocer la influencia del género en la salud de las personas. En el caso de las drogodependencias, la experiencia profesional en el Servicio de Drogodependencias y adicciones de la D. General de Salud Pública y Consumo del Gobierno de La Rioja, nos indica que hay diferencias de género en distintas variables atendidas, como por ejemplo; el % de las personas de distinto sexo que realizan consultas en la Oficina de Información y Asesoramiento, el % de las personas de distinto sexo sobre quienes se realizan dichas consultas, el % de asistentes a cursos de formación, tratamientos de deshabituación, tasa de abstinencia tras los mismos, etc...

Todo ello nos lleva a plantearnos la necesidad de abordar a partir de ahora la perspectiva de género no sólo en la planificación de cada una de las actuaciones que llevamos a cabo, sino de evaluar éstas a posteriori desde esta perspectiva para analizar las diferentes variables y su incidencia para poder planificar a corto y medio plazo acciones encaminadas a lograr la equidad entre mujeres y hombres, tanto en la prevención como en la atención a las drogodependencias y adicciones.

## **B. Informe sobre impacto de género**

Se propone que, dadas las fechas en las que se elabora el Informe de Impacto de Género (septiembre) y puesto que quedan sin reflejarse las actuaciones de cada Servicio que se llevan a cabo en los cuatro últimos meses de cada año, se establezca una fórmula para que de algún modo se pueda recoger el impacto de género en este periodo en algún apartado del Informe del año siguiente.



### **6.3 Sección 08. Educación, Formación y Empleo**

La Consejería de Educación, Formación y Empleo es el órgano de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja al que corresponden las competencias en materia de Educación, Universidad, Formación y Empleo, 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 26/2015, de 21 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 9/2016, de 23 de marzo.

**6.3.1 Sección 08. Educación y Empleo**  
**Servicio 04. Dirección General de Educación**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3211. Administración General de Educación	
3221. Educación Infantil y Primaria	
3222. Educación Secundaria	
3223. Formación Profesional	
3224. Enseñanza de Régimen General Especial	
3225. Enseñanza Universitaria	
4611. Investigación y Desarrollo	
4612. Innovación	

**Descripción del programa de gasto**

La Dirección General de Educación, de acuerdo con el Decreto 26/2015, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, Formación 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 (modificado por el Decreto 9/2016, de 23 de marzo), y con la Resolución de 5 de mayo de 2016, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, de delegación de competencias en los Centros Directivos y asignación de funciones a los Jefes de Servicio (BOR nº 54, de 11 de mayo de 2016), una estructura administrativa compleja que podemos resumir en dos Subdirecciones Generales y diversas unidades administrativas con rango de Servicio que dependen directamente del Director General.

A) Las unidades que dependen directamente del Director General son las siguientes:

Servicio de Recurso Humanos.

Servicio de Planificación y Alumnos.

Servicio de Enseñanzas Concertadas y Subvenciones Educativas.

Servicio de Gestión Económico-Presupuestaria y Contratación Educativa.

Secretaría del Consejo Escolar de La Rioja.

B) La Subdirección General de Universidades y Formación Permanente, contiene dos servicios:

Servicio de Universidades e Investigación.

Servicio de Formación Profesional y Participación Educativa.

C) La Subdirección General de Ordenación Educativa, Innovación y Atención a la Diversidad, contiene tres servicios:

Servicio de Ordenación Educativa.

Servicio de Atención a la Diversidad.

Centro de Innovación y Formación Educativa.

Por otro lado, el Servicio de la Inspección Técnica Educativa tiene dependencia directa del Consejero de Educación, Formación y Empleo, si bien sus contratos y gastos se asumen desde la Dirección General de Educación.

Por otro lado, el Servicio de inspección Técnica Educativa tiene dependencia directa del Consejero de Educación, Formación y Empleo, si bien sus contratos y gastos se asumen desde la Dirección General de Educación.

Dentro de la GESTIÓN ADMINISTRATIVA se pueden distinguir tres grandes áreas de competencias: personal docente, alumnos y centros docentes.

Por lo que se refiere al aspecto relación al personal docente son varias las atribuciones de la Dirección 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.
- 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 Subdirección General de Universidades y Formación Permanente se encuadran dos Servicios con las siguientes funciones:

- El 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 a la Subdirección General de Ordenación Educativa, Innovación y Atención a la Diversidad, a continuación se explican sus funciones:

- En el Centro de Innovación y Formación Educativa, 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.

-El Servicio de Atención a la Diversidad gestiona los servicios de apoyo a los centros docentes en materia de atención a la diversidad, compensación educativa, educación especial e integración, así como de las ayudas y subvenciones para esos programas.

- El Servicio de Ordenación Educativa se ocupa de la 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,

A estos efectos debe tenerse presente que dependen orgánica y funcionalmente de la Dirección General de Educación los siguientes centros:

- Colegios Públicos.
- Centros 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 3211. Administración General de Educación**, desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados Servicios Centrales de la Administración Educativa, la Dirección General de Educación y los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria (colegios e institutos) y los de régimen especial (conservatorios y escuelas oficiales de idiomas).

La mayor parte de los gastos del programa, el 85% del total, corresponden a gastos del Capítulo I Gastos de personal. También, cabe destacar el Capítulo IV. Transferencias corrientes destinadas a Ayuntamientos, a Familias e Instituciones sin fines de lucro y a Centros Educativos Privados y Concertados con competencias

Mediante subvenciones se financian: programas de educación de adultos, alumnos para la Formación en Centros de Trabajo (FCT), sindicatos de la enseñanza concertada, la formación de entidades asociativas del profesorado, proyectos de innovación e investigación educativa, auxiliares de conversación, etc.

Los Programas de gasto **3221 Educación Infantil y Primaria, 3222 Educación Secundaria, 3223 Formación Profesional y 3224 Enseñanza de Régimen Especial**, se destinan a financiar los gastos derivados de los centros educativos públicos no universitarios.

- 3221 Educación Infantil y Primaria: incluye la enseñanza primaria y secundaria, Escuela Infantiles de Primer Ciclo, Colegios de Educación Infantil y Primaria, Colegios Rurales Agrupados y Centros Privados Concertados.

- 3222 Educación Secundaria: incluye la educación secundaria obligatoria y el bachillerato que se imparte en Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros Privados Concertados.
- 3223 Formación Profesional: incluye los Ciclos Formativos y la Formación Profesional Básica que se imparte en Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros Privados Concertados.
- 3224 “Educación de Régimen Especial: que incluye los Conservatorios de música, las Escuelas Oficiales de Idiomas y la Escuela Superior de Diseño de La Rioja.

Cabe destacar, que el presupuesto del programa 3221 asume el gasto corriente de las escuelas infantiles de primer ciclo, antes gestionadas por la Consejería con competencias en servicios sociales, que suponen casi dos millones de euros. En este programa, asimismo, destacan cuatro tipos 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 general estos programas van destinadas a equipamientos de las aulas, mobiliario técnico, informático o similar, tanto en los centros públicos como en los centros concertados (éstos últimos a través del Capítulo VII de gastos de capital), así como el gasto corriente en el funcionamiento de los ciclos formativos.

El **Programa de gasto 3225 Enseñanza universitaria**, está destinado a 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 destaca las partidas presupuestarias destinadas 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).

En relación con el I+D+i (Investigación, Desarrollo e Innovación) se van a utilizar dos programas de gasto: el 4611 “Investigación y Desarrollo” y el 4612 “Innovación” persigue la inversión aplicada al ámbito educativo.

En el 4611 Investigación y Desarrollo hay un mayor protagonismo del ámbito Universitario y 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.

En el 4612 Innovación, los recursos se destinan a financiar los gastos del CIFE y al Centro Riojano de Innovación Educativa (CRIE), que es un centro educativo que centra su atención en la Innovación y en la Formación del Profesorado.

## 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 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 3.893 docentes que existían en activo en la Comunidad Autónoma de La Rioja a 1 de octubre de 2018, podemos distinguir entre los titulados superiores y los medios, de acuerdo con el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público, la siguiente distribución por sexos:

#### Cuadro 6.3.1.1

##### Plantilla del personal docente

Unidad: Número según sexo y grupo de pertenencia

Grupo profesional	Personal docente	%
A1 (Profesores)	1625	
Varones	628	38,65
Mujeres	997	61,35
A2 (Maestros)	2268	
Varones	517	22,80
Mujeres	1751	77,20
Total	3893	

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

- Acompañantes en las rutas del transporte escolar.

Las personas contratadas como acompañantes en las rutas del transporte escolar correspondientes al curso 2017/2018 fueron 92 de las que el 95,7% fueron mujeres y el 4,3% hombres (88 mujeres y 4 hombres).



- Actividades de formación del profesorado e innovación educativa convocadas desde el Centro de Innovación y Formación Educativa (CIFE)

El total de inscripciones de docentes en el curso escolar 2017/18 para participar en actividades formativas convocadas por el Centro de Innovación y Formación Educativa (CIFE) ascienden a 3.390. Por sexo, 960 (28%) corresponden a varones y 2430 (72%) a mujeres.

- Alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE)

En el curso académico 2018/2019, el sistema educativo riojano tiene escolarizados a un total de 1.709 alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE). Por razones obvias, la calificación de un alumno como ACNEE depende de sus capacidades de aprendizaje y desarrollo y no de su 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 (64,18%) que el de alumnas (35,82%), 1.097 frente a 612.

## **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 2017/2018 ha sido de 146 alumnos. De ellos 78 (el 53,42%) eran varones y 68 (el 46,58%) mujeres.

#### - *Ayudas a la adquisición de libros de texto*

El número de ayudas a la adquisición de libros de texto durante el curso 2017/2018 ha sido para 8.481 alumnos. De ellos, el 50,4% eran varones y el 49,6% 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 paritaria entre ambos sexos, así en el curso 2017/18: han realizado el módulo FCT 1.056 hombres (55%) y 876 mujeres el (45%) para un total de 1.932 alumnos.

#### - *Ciclos Formativos, de grado medio y superior.*

### Cuadro 6.3.1.2

#### Matriculas en los Ciclos Formativos durante el curso 2015/2016

Unidad: Porcentaje de alumnado según sexo y grado

Matricula curso 2015/2016	Hombres	Mujeres
Ciclos Formativos de Grado Medio	54,71 %	45,29 %
Ciclos Formativos de Grado Superior	55,64 %	44,77 %

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

**- Beneficiarios/as de Formación Profesional Básica**

El porcentaje de alumnos según sexo que se matriculó en el curso 2015/2016 en FP Básica fue de un 68,04 % hombres y un 31,96 % mujeres. (696 hombres y 327 mujeres).

**- Ayudas en materia de investigación y desarrollo en el marco de la Universidad de La Rioja**

Las diferentes becas que se dan desde el Servicio de Universidades e Investigación, tienen la siguiente incidencia porcentual distinguiendo por sexos:

Ayudas Complem. (2015): Hombres 183/512 (35,74%) y Mujeres 329/512 (64,26%)

Ayudas Complem. (2016): Hombres 205/564 (36,35%) y Mujeres 359/564 (63,65%)

Ayudas Complem. (2017): Hombres 203/583 (34,82%) y Mujeres 380/583 (65,18%)

Ayudas Complem. (2018): Hombres 404/615 (65,69%) y Mujeres 211/615 (34,30%)

Premios Excelencia (2015): Hombres 7/9 (77,78%) y Mujeres 2/9 (22,22%)

Premios Excelencia (2016): Hombres 7/7 (100,00%) y Mujeres 0/7 (00,00%)

Premios Excelencia (2017): Hombres 4/7 (57,14%) y Mujeres 3/7 (42,86%)

Premios Excelencia (2018): Hombres 1/6 (16,66%) y Mujeres 5/6 (83,33%)

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%)

Estancias Breves (2015): Hombres 4/4 (100,00%) y Mujeres 0/4 (00,00%)

**- 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 el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres se haya incorporado en la totalidad de proyectos innovadores, ya que no se discrimina en modo alguno a uno u otro sexo a la hora de inscripción, selección o reconocimiento y/o certificación de las actividades formativas realizadas.

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.

**- 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 el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres se haya incorporado en la totalidad de proyectos innovadores, ya que no se discrimina en modo alguno a uno u otro sexo a la hora de inscripción, selección o reconocimiento y/o certificación de las actividades formativas realizadas.

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 videoproyectores para colocar en todas las aulas de un Colegio de Educación Infantil y Primaria; esta inversión supone un videoprojector 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 cuantos 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**

##### **A. Políticas de gasto**

No hay.

##### **B. Informe 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.

### 6.3.2 Sección 08. Educación y Empleo

#### Servicio 04. Dirección General de Empleo

El Decreto 26/2015, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, Formación 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, siendo la Dirección General de Empleo, la encargada de la elaboración, gestión, coordinación y evaluación de planes y programas de acción integrados para el empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Artículo 2.4).

Las políticas activas de empleo 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 y estos son los objetivos de la Dirección General de Empleo, entre otros.

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.

Por otro lado, también es esencial entre los objetivos de la Dirección General de Empleo la intermediación de la oferta y la demanda de mercado de trabajo.

A continuación se muestran una serie de indicadores sobre el personal que presta servicios en la Dirección General, funcionarios y laborales. Dentro de los primeros, se recogen tanto funcionarios de carrera como funcionarios interinos. Los datos se han recabado a fecha 31 de diciembre de 2016.

#### Cuadro 6.3.2.1

##### Plantilla de la Dirección General de Empleo. Personal funcionario

Unidad: Número de trabajadores y porcentaje de representación según sexo

Grupo	Hombres	%	Mujeres	%
Subgrupo A1	3	33,33	6	66,67
Subgrupo A2	6	20,69	23	79,31
Subgrupo C1	4	44,44	5	55,56
Subgrupo C2	1	11,11	8	88,89
Subgrupo E	3	75,00	1	25,00
Total funcionario	17	28,33	43	71,67

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

### Cuadro 6.3.2.2

#### Plantilla de la Dirección General de Empleo. Personal laboral

Unidad: Número de trabajadores y porcentaje de representación según sexo

Grupo	Hombres	%	Mujeres	%
Subgrupo A1	2	66,67	1	33,33
Subgrupo A2	0	0,00	4	100,00
Subgrupo C1	0	0,00	0	0,00
Subgrupo C2	0	0,00	3	100,00
Total laborales	2	20,00	8	80,00

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

Respecto a las prestaciones y medidas de conciliación establecidas para el personal de la Consejería, estas son las recogidas en el Acuerdo/Convenio 2008-2011 y demás normas de rango legal y reglamentario estatales y autonómicas.

### Cuadro 6.3.2.3

#### Número de personas con reducción de jornada por cuidado de hijos según sexo

Unidad: Número de trabajadores y porcentaje de representación

Grupo	Hombres	%	Mujeres	%
Subgrupo A1	0	0	0	0
Subgrupo A2	0	0	3	100
Subgrupo C1	1	100	0	100
Subgrupo C2	0	0		0
Total	1	25	3	75

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

### Cuadro 6.3.2.4

#### Excedencia por guarda de un menor

Unidad: Número de trabajadores y porcentaje de representación según sexo

Grupo	Hombres	%	Mujeres	%
Subgrupo A2	0	0	1	100,00
Totales	0	0	1	100,00

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

De los indicadores analizados, conviene destacar la importancia del número de mujeres que prestan sus servicios en la Dirección General de Empleo, debido a la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo



### 6.3.2 Sección 08. Educación y Empleo Servicio 04. Dirección General de Empleo

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2411. Políticas de Empleo	

#### Descripción del programa de gasto

El objetivo del programa de gasto 2411 es ejecutar las políticas activas de empleo 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 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) Elaborar, gestionar y coordinar programas que favorezcan e incentiven el empleo y la mejora de su calidad. Gestionar programas estatales y regionales de políticas activas de empleo.
- c) 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.
- d) Autorización y seguimiento de las agencias de colocación cuyo ámbito de actuación no supere el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- e) Elaborar y gestionar programas de información y orientación laboral integral a los trabajadores, tanto en situación laboral activa como en paro.
- f) 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.
- g) 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.

- h) 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.
- j) 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.
- k) Realizar informes sobre la evolución de los perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales.

## 1. Situación de partida

### A. Estadísticas

#### - Población activa (INE)

Desde el 2002T4-2017T4 se ha incrementado la población activa en mujeres en 23.100 personas, que representa un 49,15%, 12,34 puntos superior a la Media Nacional (36,81%). Un 45,85% del total de la población activa son mujeres, incrementándose en nuestra región, en estos últimos 14 años casi 9 puntos (8,73%).

#### - Población Ocupada (INE)

Actualmente según los últimos datos publicados EPA (2017 T4) trabajan en nuestra CCAA 70.100 mujeres, lo que significa un incremento de un 49,15% respecto al 2002T4, 12,34 puntos superior a la Media Nacional (36,81 %).

El 2017 ha mejorado las cifras del desempleo, resultando significativos los datos relativos a los datos del desempleo:

#### Cuadro 6.3.2.5

Datos de Paro Registrado en La Rioja a 31 de diciembre de 2017 por sectores:

Unidad: Número de trabajadores y porcentaje de representación

		Total sectores	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
TOTAL	Total	17.436	1.836	3.420	1.116	10.100	964
	Hombres	7.482	1.379	1.720	969	3.208	206
	Mujeres	9.954	457	1.700	147	6.892	758
MENOR 25 AÑOS	Total	1.130	146	179	22	511	272
	Hombres	598	113	127	20	223	115
	Mujeres	532	33	52	2	288	157
MAYOR 25 AÑOS	Total	16.306	1.690	3.241	1.094	9.589	692
	Hombres	6.884	1.266	1.593	949	2.985	91
	Mujeres	9.422	424	1.648	145	6.604	601

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

Un 57,09% del total de desempleados inscritos en las Oficinas de Empleo de La Rioja son mujeres.

En el tramo de edad menores de 25 años, el colectivo mujer representa un 47.08% frente al 52.92% de los hombres.

Los sectores más subrepresentados en mujeres son en Sin Empleo Anterior (ocho de cada diez), seguido de Servicios (casi siete de cada diez).

### Cuadro 6.3.2.6

#### Evolución media de demandantes parados por sexo

Unidad: Número y porcentaje de variación

	2016	2017	Δ 2017/2016	Δ % 2017/2016
Hombre	8.672	7.415	-1.257	-14,49%
Mujer	11.121	10.194	-927	-8,34%
Total	19.793	17.609	-2.184	-11,03%
% Mujeres	56,19%	57,89%		

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

El peso de la mujer durante el año 2017 en la métrica de media de demandantes parados representa un 57.9% sobre el total, este se ha incrementado en 1,7 puntos respecto al año anterior.

### Cuadro 6.3.2.7

#### Evolución media de demandantes parados por sexo y por tramos de edad

Unidad: Número y porcentaje de variación

	2015			2016			□ 2015/2014		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Hombre	555	3.837	4.280	525	2.897	3.993	-5,45%	-24,50%	-6,70%
Mujer	532	5.287	5.302	527	4.357	5.307	-0,89%	-17,59%	0,10%
Total	1.087	9.124	9.582	1.052	7.179	9.303	-3,22%	-21,32%	-2,92%
%Hombre	51,06%	42,05%	44,67%	49,88%	40,35%	42,92%			
%Mujer	48,94%	57,95%	55,33%	50,12%	60,69%	57,05%			

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

### Cuadro 6.3.2.8

#### Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2017-2016 por sexo

Unidad: Número y porcentaje de variación

	2016	2017	Δ 2016/2017
Hombre	91.501	91.334	-0,18%
Mujer	67.495	70.459	4,39%
Total	159.000	161.793	1,76%
% Mujer	42,45%	43,55%	

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

El número de contratos acumulados celebrados en centros de trabajo de La Rioja durante el 2017, han sido 161.793, de los cuales un 43,6% se han realizado a mujeres, aumentando el peso en 1.10 centésimas respecto al año anterior.

La contratación interanualmente se ha incrementado un 4,39% en el colectivo mujer.

### Cuadro 6.3.2.9

#### Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2016-2017 por sexo, tipo parcial

Unidad: Número y porcentaje de variación

	2016	2017	Δ 2017/2016
Hombre	16.825	18.376	9,22%
Mujer	31.003	32.159	3,73%
Total	47.828	50.535	5,66%
% Mujer	64,82%	63,64%	

Fuente: Consejería de Educación, Formación y Empleo

El peso de la contratación acumulada celebrada en centros de trabajo de La Rioja a tiempo parcial, en el colectivo mujer representa un 63,64%, este último año ha disminuido respecto al año 2016 (64,82%) 1,18 puntos.

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 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, como medida de acción positiva, se encuentra el 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 2017 desde los diferentes Servicios de la Dirección General de Empleo son las siguientes:

**6.3.3 .Sección 08. Educación y Empleo**  
**Servicio 04. Dirección General de Empleo**  
**Servicio de Políticas Activas. Sección de Igualdad y Oportunidades de Empleo**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2411. Políticas de Empleo	

**1. Situación de partida**

**A. Estadísticas**

*Diagnóstico de la situación de partida: Situación laboral, identificación de desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito competencial de la Sección de Igualdad y Oportunidades de Empleo del Servicio de Políticas Activas de la Dirección General de Empleo.*

La desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho constatable en el mercado laboral de La Rioja. Ello se deduce del análisis sobre los indicadores, relativos a la población en La Rioja según el sexo y la edad, datos estadísticos y estudios e informes, entre otros, sobre el mercado laboral, la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como los planes de igualdad de las empresas.

Estos indicadores nos ofrecen un panorama global de la situación comparada y, así, reflejan algunas de las dimensiones de la discriminación hacia las mujeres, entre otros, en los siguientes ámbitos destacables:

i. **Empleo y ámbito laboral**, se estructura en dos partes: visión general del mercado laboral en La Rioja, y el empleo de las personas con discapacidad. Se realiza un repaso a la evolución del mercado laboral desde la perspectiva de género en base a los datos recientes de la EPA en La Rioja en el segundo trimestre 2018, datos y fuentes recogidos en el diagnóstico de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja, el informe “La población con discapacidad en La Rioja 2015 publicado en 2016 por la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia.

ii. **Conciliación y corresponsabilidad** se recogen datos sobre las diferencias de hombres y mujeres en el uso del tiempo, conociendo la dimensión del trabajo no remunerado realizado en los hogares o el reparto de responsabilidades en el hogar. Por otro lado, también se ofrece información sobre las prestaciones de maternidad y paternidad y las excedencias de cuidado de hijos y familiares, claves en la labor de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

iii. **Planes de Igualdad**. Se recogen datos sobre empresas en la Rioja que bien por obligación legal o bien de forma voluntaria como distintivo de responsabilidad social corporativa, presentan planes de acción positiva

Los indicadores analizados en estos apartados del Informe se obtienen de distintas fuentes de información, pero las principales de ellas son el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de La Rioja Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) Encuesta de Población Activa,( EPA) y el diagnóstico de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Este diagnóstico se ha realizado, en colaboración con la Universidad de La Rioja, como instrumento que permitirá identificar necesidades y cuestiones clave para futuras actuaciones dirigidas a superar situaciones de desigualdad dentro de un futuro Plan de Igualdad en el ámbito de la Administración regional del Gobierno de La Rioja.

En lo que concierne al género, la población femenina en La Rioja es mayoritaria con 158.442 mujeres, lo que supone el 50,65 % frente a los 154.388 hombres, que son el 49,35 % de la población total y manteniéndose idéntica al año anterior.

Por lo tanto en cuanto a su composición, según el sexo, en términos generales, la población riojana es equilibrada, pero con mayor presencia de mujeres que de hombres, no obstante la desigualdad entre mujeres y hombres es un hecho constatable en el mercado laboral de La Rioja:

#### **i. En el ámbito laboral.**

Del análisis de los datos estadísticos básicos relacionados con el empleo de las mujeres en La Rioja, se concluye:

Según los datos del Servicio de Empleo Público Estatal (**SEPE**), el año 2017 se cerró con 9.954 mujeres en situación de búsqueda de empleo frente a los 7.482 hombres que no tenían trabajo. Es decir, de cada diez parados de La Rioja el 42,91% son hombres y el 57,09% mujeres.

En la Rioja en el segundo trimestre de 2018 se refleja una tasa de paro de ambos sexos del 10,68% siendo el paro masculino de 8,78% frente al femenino, cuyo porcentaje es del 12,80%

Según los datos de la EPA del segundo trimestre de 2018, la tasa de actividad en La Rioja se situó en el 59,4 %, frente al 58,8 % del conjunto nacional, alcanzando el 63,9 % la tasa masculina, mientras que la femenina se queda en el 55,1 %.

El número de ocupados ascendió a 138.100 personas en el segundo trimestre de 2018, un 2,4 % en relación al periodo anterior, siendo la tasa anual del 1,8 %.

Por sexo, el empleo femenino varió un -5,6 % anual y el masculino un 1,1 %. Sin embargo, en el caso de las mujeres, casi la mitad de ellas (49,83%) tenían estudios superiores frente al 36,57% de los hombres.

La población inactiva está formada por un importante porcentaje de mujeres que no han dado el paso para la búsqueda y el acceso al empleo, debido sobre todo, a la asunción casi en exclusividad de las responsabilidades familiares y domésticas.

El principal motivo de inactividad de los hombres riojanos es la jubilación (66,6%) mientras que para las mujeres son las labores del hogar (39,2%), razón que esgrime sólo el 3,5% de los hombres.

En nuestra Comunidad Autónoma, el 70,2% de los hombres ocupados tienen jornada a tiempo completo frente al 45,9% de las mujeres. En cambio, son ellas las que tienen jornada a tiempo parcial (17,8%) en comparación con los hombres (4,2%). (EPA 2T 2018).

Cabe destacar que la brecha de género (mujeres-hombres) en el porcentaje de los que trabajan a jornada parcial ha disminuido, en los últimos años, aun así es muy grande la diferencia. Actualmente la jornada a tiempo parcial está altamente feminizada.

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 que alegan son: no poder encontrar un trabajo a jornada completa, otros motivos no especificados y por motivos de enseñanza o formación.

Con relación a los sectores de actividad a los que acceden principalmente mujeres y hombres en La Rioja, se manifiesta segregación horizontal del mercado de trabajo: Las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y ocupaciones y, con frecuencia, están peor pagadas y menos valoradas. Hecho que se ve acentuado por tradiciones y estereotipos que determinan, entre otras, la elección de la educación, la evaluación y clasificación de las profesiones y la participación de las mujeres en el mercado laboral. Así, el 81,2% de las mujeres ocupadas lo están en el sector Servicios, un 15,1% en Industria, un 2,5% en agricultura y un 1,2% en el sector de construcción. Los hombres ocupados tienen mayor representación en los sectores de Servicios (51,4%) e Industria (32,7%). La feminización y masculinización de determinados sectores viene explicada, entre otros factores, por las opciones formativas que realizan mujeres y hombres (INE, 2016).

Existe una segregación vertical del mercado de trabajo: Las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados, tienen menor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera profesional.

En La Rioja, en el mismo periodo, el mayor porcentaje de hombres y mujeres se concentra como personal asalariado (76,9% de hombres y 85,6% de mujeres). Los hombres riojanos que trabajan por cuenta propia o son empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, superan ampliamente a las mujeres (en el primer caso: 23,1% de hombres y 14,4% de mujeres; en el segundo: 14,9% de hombres y 8,8% de mujeres).

La presencia de hombres es mayoritaria en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Las mujeres, por lo general, tienen mayor dificultad para ser directivas y alcanzar puestos de toma de decisiones, produciéndose la segregación vertical y horizontal.



Son muchos los factores que influyen sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: el tipo de contrato, el tipo de jornada, el nivel de estudios, las diferentes ocupaciones. El Informe de Indicadores Básicos de La Rioja 2016 confirma la existencia de brecha salarial entre mujeres y hombres, e indica que la diferencia entre la ganancia por hora de hombres y de mujeres en La Rioja es de un 14,9%, por encima del 13% de España (Gobierno de La Rioja, 2016: 48).

La discriminación salarial afecta también al período en el que las mujeres están activas en el mercado laboral, teniendo repercusiones negativas en su protección social, debido a que una menor cotización origina una menor cuantía en las prestaciones sociales.

De todo lo anterior se deriva la necesidad de orientar medidas de cara a eliminar las disparidades por razón de sexo, en el ámbito laboral en general, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, así como promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, fomentando la eliminación de la segregación existente y garantizando la igualdad real y efectiva.

Respecto a la población con discapacidad, el informe “La población con discapacidad en La Rioja 2015” publicado en 2016 por la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, recoge los siguientes datos de interés: el 5,81% de la población riojana tiene una discapacidad reconocida; 10.798 son hombres lo que supone el 6,89% de la población total masculina, y 7.621 son mujeres que corresponde al 4,75% de la población femenina.

Por otro lado, el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad de 2016, a nivel estatal, destaca la baja participación en el mercado laboral de este colectivo. En 2014 había sólo 506.700 personas con la condición de activas, que representaban una tasa de actividad del 38%, casi 40 puntos porcentuales menos que en la población sin discapacidad. En 2015, la tasa de actividad en La Rioja de las personas con discapacidad era de un 35,8%.

La contratación por sexo de las personas con discapacidad muestra una gran desigualdad entre hombres y mujeres, con un reparto del 61% y el 39%, respectivamente. El porcentaje de mujeres paradas con discapacidad con titulación universitaria es mayor en más de 21 puntos que el de los hombres.

Se debe hacer un mayor esfuerzo por la situación de las mujeres desempleadas discapacitadas que son objeto de una doble discriminación y se confirma la necesidad de adoptar dentro de los programas de oportunidades y políticas activas de empleo medidas específicas que aborden la confluencia de dos ejes de discriminación: género y discapacidad mediante la adopción de medidas de acción positiva para las personas con discapacidad susceptibles de ser objeto de un mayor grado de discriminación.

## **ii. Corresponsabilidad y conciliación de la vida la vida personal, laboral y familiar:**

La dificultad para conciliar vida personal, familiar y laboral, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de jornadas a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera, que repercute negativamente en su evolución profesional y en la percepción de rentas.

Estos factores, entre otros, influyen en que las mujeres presentan vidas laborales discontinuas y/o trabajen menos horas que los hombres, que además de implicar una carrera profesional peor remunerada, también tiene un impacto negativo en su desarrollo profesional y perspectivas de promoción, así como en la percepción de retribuciones y rentas futuras.

Existe un importante desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares y domésticas por mujeres y hombres que hace muy difícil la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral.

A continuación vamos a recoger datos de prestaciones de maternidad y paternidad que se perciben durante los periodos de descanso por motivos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento familiar, guarda con fines de adopción y algunos supuestos de tutela. También veremos las excedencias por cuidado de hijos y familiares establecidas para conciliar vida familiar y laboral. La información sobre prestaciones de maternidad y paternidad procede del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

La prestación por maternidad protege los periodos de descanso, cese, permiso en la actividad que disfruten los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, como consecuencia de maternidad biológica y embarazos de más de 180 días, adopción, acogimiento familiar y tutela cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor, y guarda con fines de adopción.

La prestación por paternidad trata de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en términos de igualdad. Esta prestación, de la que pueden ser beneficiarios todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, protege las mismas situaciones que la maternidad, por lo que el disfrute de ambas prestaciones está relacionado

La Seguridad Social en La Rioja dedicó cerca de 10,4 millones de euros (un 0,66% del total de España) al pago de la prestación económica por maternidad en el año 2016, lo que supone un incremento del 0,16% respecto al año anterior. A nivel nacional se ha producido un decremento del 1,16%.

En la Rioja, según los datos relativos al año 2016 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hubo 47 prestaciones por paternidad, un 2,04% mientras que las de maternidad alcanzaron las 1.803, lo que supone un 97,96%.

El número de prestaciones percibidas por parte del padre continúa siendo muy reducido, si se toma como referencia el número de prestaciones de maternidad percibidas por la madre. Los permisos de paternidad fueron 244.468 a nivel estatal, 1756 en La Rioja, lo que demuestra que existen factores sociales y culturales por los que tradicionalmente ha recaído sobre la mujer la máxima responsabilidad de la maternidad, todavía muy anclados en la sociedad.

Las excedencias por cuidado de hijo, menor acogido o familiar pueden ser solicitadas por todos los trabajadores, mujeres u hombres, si bien el porcentaje de mujeres es predominante en todas las regiones españolas.

Las regiones con un mayor porcentaje de hombres son Ceuta (29,41%), Canarias (16,40%) y Baleares (11,65%). La media nacional es del 9,07%. La Rioja es con un 5,54% la región con menor tasa de hombres. Le siguen Melilla (5,56%) y Castilla y León (6,70%).

En relación a las excedencias, la excedencia por cuidado de familiares que suspende el contrato de trabajo a petición del trabajador, tiene diferente duración según se trate de hijos o de otros familiares y se puede tomar de forma fraccionada. La excedencia tiene reserva de plaza durante el primer año y las condiciones que fija la ley pueden ser mejoradas por los correspondientes convenios colectivos.

En el 2016 a nivel nacional, 45.564 personas (91,53% mujeres, 8,47% hombres) se acogían a la excedencia por cuidado de hijos/as, o por cuidado de familiares, ambas sin compensación salarial.

En La Rioja, 393 personas se acogían a los dos tipos de excedencia señalados, representando las mujeres un 92,87% y un 7,13% los hombres. El porcentaje de hombres en La Rioja que han disfrutado de estas excedencias, está por debajo de la media española que se sitúa en un 93,33% para mujeres y un 6,67% para hombres

El porcentaje de excedencia por cuidado de hijo, por sexo en nuestra región supone el 94,58 % para mujeres y el 5,42 % para hombres, se puede observar cómo en la Rioja el porcentaje de permisos concedidos por este motivo es eminentemente otorgado a las madres, que son quienes mayoritariamente lo solicitan, lo que supone un fiel reflejo de la situación de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar a nivel nacional; se sigue entendiendo que la conciliación es cosa de mujeres.

En cuanto a la estructura familiar se puede destacar un cambio social: el aumento de nacimientos en mujeres no casadas, mayor presencia de familias monoparentales, aumento del número de hogares con un solo hijo/a, crecimiento del número de familias con doble ingreso, entre otras características.

Estas situaciones ponen de manifiesto la necesidad de intervenir para favorecer medidas de conciliación de vida personal, laboral y familiar, donde se incluya la flexibilidad laboral, tanto en horarios como en el lugar de trabajo así como de corresponsabilidad al objeto de garantizar un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.

### iii. Planes de igualdad

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece una obligación general de todas las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y una obligación específica de implantar un plan de igualdad, en el caso de las empresas de más de 250 trabajadores/as, si el convenio colectivo así lo establece, o cuando se determine por la autoridad laboral en el marco de un procedimiento sancionador, la sustitución de sanciones accesorias por la elaboración de dicho plan.

**A nivel estatal, tan sólo un 8,3% de las empresas que están obligadas por la normativa a contar con un plan de igualdad lo ha elaborado.**

En La Rioja, a 1 de enero de 2016 había 18 empresas de más de 200 trabajadores/as, 9 de ellas con más de 500 trabajadores/as, y por tanto con la obligación legal de elaborar e implantar un plan de igualdad.

Para el resto de empresas, es voluntario, por lo que es decisivo impulsar desde la administración pública, estatal y autonómica, la adopción voluntaria de estos planes mediante la concesión de ayudas.

Se mantienen las ayudas concedidas por el Gobierno de La Rioja, destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha en empresas de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad, pactados con representantes de los y las trabajadoras. En este marco, y a lo largo de 2016, se concedieron dos ayudas. En el año 2017 no se presentaron solicitudes por lo que se confirma que los planes de igualdad apenas han sido desarrollados en La Rioja ya que sólo el 5,2% de las empresas riojanas dispone de un plan de igualdad.

El informe realizado por la Federación de Empresarios de La Rioja (FER) en el año 2015 sobre Responsabilidad Social Corporativa plasma que las compañías riojanas concentran sus prácticas en beneficio de la igualdad de género en las condiciones contractuales: nivel y retribución salarial (71,4%), tipo de contrato (49,9%) y tipo de jornada (47,7%) (FER, 2015:17).

También se confirma que las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar son una práctica extendida, ya que dicen aplicarla entre 5 y 7,5 empresas de cada diez, destacando la flexibilidad horaria y las adaptaciones de la jornada laboral.

Por otro lado, llama la atención en el estudio que el 62,8% de las empresas dicen no utilizar criterios objetivos de selección de personal (FER, 2015:65).

Por último, el 61,6% de las empresas riojanas encuestadas dicen no tener en este momento ningún plan respecto a la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), y la mayoría no tiene perspectivas de tenerlo. A la pregunta sobre qué aspectos de la Estrategia Española de RSE consideran que son de más fácil aplicación en las pymes, la igualdad de oportunidades ocupa un cuarto lugar (38,3%), por detrás de aspectos como el medio ambiente, el fomento del empleo o el Buen Gobierno.

## **B. Comentarios sobre la situación actual**

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Sección de Igualdad y Oportunidades de Empleo, en lo relativo a su programa de gasto 2411 Políticas de Empleo que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2019, es la continuación de los anteriores informes de esta naturaleza que se han venido redactando por la Dirección General de Empleo.

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 subprogramas de gasto pueden tener en el ámbito laboral desde una perspectiva de género.

Aunque persisten algunas limitaciones, tales como:

- falta de datos desagregados por sexo

- falta de datos homogéneos y actualizados, lo que dificulta la comparación
- insuficiente motivación para la participación en la recogida de información

para realizar un análisis de la situación, observamos diferentes datos derivados de las estadísticas señaladas en el diagnóstico anterior. Como conclusiones más relevantes podemos destacar que desde el punto de vista laboral, las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos, que están infrarrepresentadas en los puestos de decisión y que son más vulnerables a las situaciones de pobreza. Asimismo, los datos señalan que la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino y que la ausencia de corresponsabilidad en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar sitúa a las mujeres en desventaja a la hora de desarrollar su carrera profesional.

Se indican las acciones llevadas a cabo durante el ejercicio 2017, como último ejercicio contable cerrado ponen de manifiesto el deseo de eliminar las desigualdades en el mercado laboral.

### C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

El principal objetivo que persigue el programa de gasto 2411 en el ámbito de la igualdad de género es diseñar medidas de cara a eliminar las disparidades por razón de sexo, en el ámbito laboral en general, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia en La Rioja, así como promover el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral, fomentando la eliminación de la segregación existente y garantizando la igualdad real y efectiva.

Actividades de promoción de la igualdad de género, realizadas por la sección de igualdad y oportunidades de empleo:

#### *i. Actuaciones generales que afectan a 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.

#### *ii. Acciones específicas, en materia de igualdad entre mujeres y hombres desarrolladas por la sección de incentivos al empleo*

- 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 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.

## 2.- Valoración sobre la incidencia prevista en el impacto de género

Cada año, de la implementación de las distintas medidas incorporadas en el programa de gasto del presupuesto, se viene observando un avance importante en la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos.

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.

- mediante el establecimiento de criterios en convocatorias de ayudas destinadas 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.

- Planes de Acción Positiva

## 3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el gasto

- 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.
- 

En el año 2017 el presupuesto gestionado (fase contable de obligación) en estas líneas ascendió a 2.885.956,87€ de los cuales 168.950,04€ corresponden a trabajadores discapacitados en empresa ordinaria y 146.617,50€ 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 2.570.389,33€ del presupuesto de gastos fueron destinados a subvencionar los costes salariales (2.351.108,77€), empleo con inversión de trabajadores discapacitados en CEE (213.280,56€) y preparadores laborales (6.000€).

A fecha 31 de diciembre de 2017, 619 trabajadores discapacitados en centros especiales de empleo, 2 trabajadores en proyectos de empleo con apoyo y 48 en empresa ordinaria se han beneficiado a lo largo de este año de alguna de las actuaciones subvencionables gestionadas por la Sección de Igualdad y Oportunidades de Empleo, lo que hace un total de 669 personas con discapacidad destinatarias de las ayudas.

De estas 669 personas con discapacidad destinatarias, la distribución por sexo es la siguiente: un 37,67% son mujeres (252) y un 62,33% son hombres (417).

- Programa de Fomento del Derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia.
- Subprograma I: *Ayudas al ejercicio del derecho de excedencia de trabajadores para el cuidado de hijos:*

A lo largo del 2017 el presupuesto gestionado asciende 158.710,14 € siendo 37 mujeres las beneficiarias de este subprograma de excedencia para el cuidado de hijos. El 100% de los beneficiarios de esta ayuda han sido trabajadoras con hijos menores de tres años, contratadas de forma indefinida.

### Cuadro 6.3.3.1

Beneficiarias por estado de expedientes gestionados en 2017 y sexo del solicitante:

Unidad: Número de beneficiarias

	Aprobados	Denegados	Anulados/renunciados	Total
Mujeres	37	12	0	49
Hombres				
Total	37	12	0	49

Fuente: Servicio de Políticas Activas. Dirección General de Empleo

### Cuadro 6.3.3.2

Beneficiarias expedientes aprobados en el 2017, por periodo de excedencia solicitado

Unidad: Número de beneficiarias

	12 meses	Entre 12 y 24 meses	Más de 24 meses	Total
Mujeres	14	11	12	37
Hombres	0	0	0	0
Total	14	11	12	37

Fuente: Servicio de Políticas Activas. Dirección General de Empleo

- 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:*

A lo largo de 2017 un total de 4 empresas presentaron solicitud de ayudas para la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos que ejercitan su derecho de excedencia para cuidado de hijos. El importe de las ayudas concedidas asciende a un total de 7.000 € y se ha subvencionado la contratación de 4 trabajadoras contratadas en la modalidad de contrato de interinidad, todas ellas mujeres.

#### **4.- Propuestas de mejora y recomendaciones**

##### **A.- Políticas de gasto**

A la vista de lo expuesto anteriormente, el programa de gasto previsto para 2019 tiene un carácter continuista que se concreta, con el objetivo último de lograr la igualdad de hombres y mujeres, en el ámbito laboral, además, cabe señalar que en este informe vamos a referirnos de forma específica a aquellos programas de fomento de empleo que inciden de forma directa en la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral.

El diseño del programa de gasto para 2019 está fundamentado desde una visión global en el ámbito de la perspectiva de género. Cada acción, programa o medida que se implementa en el ámbito de las políticas activas de empleo 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 y por lo tanto son programas pertinentes al género.

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 parten de un diagnóstico previo en el que se han Identificación los Objetivos y Actividades en materia de Igualdad de Oportunidades con incidencia en impacto de género y por lo tanto 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,

Es decir, si los programas pertinentes al género analizados, inciden directa o indirectamente sobre un cambio en los roles o estereotipos de género definiendo esta El programa de gasto que se implementa en el ámbito de las políticas activas de empleo se basa en programas pertinentes al género y por lo tanto inciden directa o indirectamente sobre un cambio en los roles o estereotipos de género definiendo esta esta incidencia dentro de los objetivos marcados estratégicamente por los programas.

Para dar respuesta a los mismos cabe destacar el desarrollo del programa excedencia donde se ha incrementado progresivamente la atención dispensada a las empresas, a través de consultas telefónicas y atenciones de carácter presencial.

##### **B.- Propuesta de mejora y recomendaciones en el programa de gasto:**

Una vez analizados los efectos de las políticas de impacto de género incorporadas en el programa de gasto de los presupuestos 2018, 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.

Y por otra parte se precisa la Incorporación en las bases reguladoras de las correspondientes ayudas y subvenciones públicas, la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Por tanto, las políticas de gasto tienen que ir dirigidas, entre otras medidas a:

a. Seguimiento y apoyo de las acciones que se desarrollen para llevar a la práctica el principio transversal de igualdad, mediante:

a.1 Implantación de nuevas medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

a.2 Modificación de las bases reguladoras de ayudas a la excedencia en cuanto a primar en mayor medida la excedencia por parte de hombres, dado que ha sido inexistente la demanda masculina de estas ayudas. Igualmente, se podría establecer ayudas al trabajo a tiempo parcial para personas con cargas familiares, asociadas a horarios compatibles que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar. De este modo se consigue una mejor conciliación sin abandonar a tiempo completo el puesto de trabajo. La vuelta al horario completo tras un tiempo en esta situación es asimismo más viable que en situaciones de excedencia.

a.3 Impulsar planes de acción positiva desde la administración pública, autonómica, para la adopción voluntaria de estos planes mediante la concesión de ayuda en las empresas mediante convocatoria de subvenciones a favor de empresas y entidades para el desarrollo de proyectos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo como criterio objetivo de valoración las medidas para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el acceso a las actuaciones del proyecto mediante indicadores, entre otros, de presencia femenina en puestos de responsabilidad, de horarios compatibles con la conciliación, o fórmulas objetivas de selección de personal, entre otras, así como la previsión del impacto familiar de la ejecución del proyecto.

b. Desarrollo de acciones de sensibilización sobre los beneficios de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para hombres y mujeres, y para fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y en el cuidado de hijos e hijas y personas mayores y/o dependientes.

b.1 Actuaciones de sensibilización de la corresponsabilidad en el ámbito familiar a través de jornadas, seminarios y otros eventos donde se dé participación a los diferentes agentes sociales.

b.2 En las convocatorias de subvenciones incluir como criterio objetivo la valoración de 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.

**6.3.4 Sección 08. Educación y Empleo**  
**Servicio 04. Dirección General de Empleo**  
**Servicio de la Red de Empleo. Inserción Laboral y Desarrollo Local**

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CRÉDITO</b>
2411. Políticas de Empleo	

### **Agentes de promoción de empleo local**

Los agentes de promoción de empleo local (APEL) son 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. Esta colaboración se desarrolla en el marco de actuación conjunta y acordada entre la entidad contratante (ayuntamiento o mancomunidad que contrata al APEL gracias a la subvención que se le concede) y la Dirección General de Empleo.

La figura del agente de promoción de empleo local posibilita que las corporaciones locales contraten personal técnico, experto en desarrollo local, 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 2017, la Red de Empleo contaba con 7 agentes en las localidades de Haro, Santo Domingo, Alfaro, Mancomunidad de Moncalvillo, Calahorra, Tudelilla y Enciso. De los 7 agentes, 5 eran mujeres.

### **Contratación de desempleados en proyectos de interés general y social**

Las subvenciones a corporaciones locales, instituciones sin ánimo de lucro y otro tipo de entidades públicas o privadas sin fines lucrativos, para financiar parcialmente los costes laborales derivados de la contratación de trabajadores desempleados que realicen obras o servicios de interés general y social, vienen siendo una de las líneas básicas de las políticas activas que se realizan en La Rioja.

Estas subvenciones están reguladas por la Orden 8/2016, de 29 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de

concurrencia competitiva, para la contratación de trabajadores desempleados de 30 años o más, para la realización de obras y servicios de interés general y social, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y por la Orden 9/2016, de 29 de junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la contratación de trabajadores desempleados menores de 30 años que sean beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, para la realización de proyectos de interés general y social, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

En 2017 se convocaron subvenciones para la realización de estos proyectos tanto de la Orden 8 como de la Orden 9 y se pusieron en marcha. La mayoría de ellas estuvieron vigentes durante 2018.

En 2018 también se han convocado subvenciones para la realización de estos proyectos tanto de la Orden 8/2016 como de la Orden 9/2016 en el momento de redactar esta memoria se están iniciando los primeros proyectos.

En 2017 se aprobaron los siguientes proyectos:

	Proyectos	Trabajadores
Orden 8 /2016	107	191
Orden 9/2016 (menores 30)	32	54
TOTAL	139	245

Como consecuencia de estas convocatorias se produjo la contratación de 245 desempleados, de los que 138 fueron hombres y 107 mujeres.

	Hombres	%	Mujeres	%	TOTAL
Orden 8/2016	112	60,22	74	39,78	186
Orden 9/2016 (menores 30)	26	44,07	33	55,93	59
TOTAL	138	56,33	107	43,67	245

### Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo

Las acciones de orientación se realizan a través de los técnicos de las oficinas de empleo y a través de entidades colaboradoras a las que se subvenciona.

La subvención de OPEA, regulada por la Orden 10/2016, de 27 de julio, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones por la realización de acciones de orientación para el empleo y asistencia para el autoempleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 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 en 2017 se exponen a continuación:

Diseño del itinerario individual y personalizado de empleo

Acción de elaboración y comunicación al usuario del proceso que se considere más adecuado para su acceso al empleo de acuerdo con su perfil, grado de empleabilidad, así como necesidades y expectativas a través de criterios técnicos y estadísticos, incluyendo las principales actuaciones propuestas y el calendario de realización.

Asesoramiento y ayuda técnica adicional para la definición de currículo

Acción que comprende la información y el asesoramiento personal para la definición de un currículo que refleje su perfil profesional en términos de competencias profesionales. La intervención comprenderá igualmente la provisión de instrumentos y técnicas adecuadas para la elaboración de su currículo personalizado.

Asesoramiento y ayuda técnica adicional para la búsqueda activa de empleo

Acción que contempla la provisión de información y manejo básico de los medios, técnicas y herramientas accesibles para la búsqueda de empleo, incluyendo los medios telemáticos y el uso de las redes sociales.

Acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario

Acción de seguimiento individual y personalizado de las actuaciones que el usuario vaya llevando a cabo en la ejecución de su itinerario, la revisión y actualización del mismo, la fijación y supervisión del cumplimiento de objetivos.

Evaluación de resultados

Evaluación de las actuaciones realizadas por parte del demandante, así como de los objetivos marcados en el itinerario que se han llevado a cabo

Acción grupal de formación en alfabetización informática

Acción dirigida a personas sin ningún conocimiento de informática que hayan realizado acciones de orientación previamente. Comprenderá conceptos básicos de informática, introducción al editor de textos y realización del CV.

Acción grupal de búsqueda activa de empleo por internet

Acción dirigida a personas que han realizado la acción de alfabetización informática o tienen los conocimientos básicos necesarios para hacerlo. Comprenderá la iniciación a Internet, apertura y gestión de un correo electrónico, búsqueda de trabajo en Internet y alta en las principales páginas de empleo.

Acción grupal de formación en tramitación electrónica

Acción dirigida a personas con los conocimientos básicos suficientes para el seguimiento de la acción. Comprenderá la solicitud de la clave de acceso a la oficina de empleo electrónica, renovación de la demanda, consulta de historiales, solicitud de cita previa en el SEPE, gestiones telemáticas con este organismo u otros relacionados con empleo.

En 2017 se han realizado acciones de orientación y autoempleo en el marco del programa OPEA aprobado en 2016 que finalizaba y en el marco del programa OPEA 2017.

Las acciones de Orientación también son realizadas por el personal técnico de las oficinas de empleo de La Rioja.

El 54.44% de las personas demandantes de empleo que realizaron en 2017 alguna acción de orientación profesional eran mujeres, porcentaje que se eleva al 62.98 % en el caso de las acciones grupales.

### Agencias de Colocación

El 2 de diciembre de 2016, el Consejero de Educación, Formación y firmó dos contratos, con una duración de un año, con sendas Agencias de colocación, para prestar el servicio de colaboración en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas, derivado del Acuerdo Marco con agencias de colocación para la colaboración con los Servicios Públicos de Empleo en la inserción en el mercado laboral de personas desempleadas en la Comunidad Autónoma de la Rioja .

La ejecución de este contrato supone la realización de acciones y medidas en el ámbito de las políticas activas de empleo destinadas a facilitar la inserción laboral de personas desempleadas, para lo cual la empresa adjudicataria en cada lote llevará a cabo cualesquiera actuaciones de orientación, formación, intermediación, ayuda en la búsqueda de empleo, captación de ofertas de trabajo, promoción de candidatos u otras, que sean necesarias para alcanzar el objetivo de inserción efectiva del desempleado.

Los conceptos a abonar dentro del contrato son:

1.- Cuantía por adscripción que supone la atención a demandantes de empleo y la realización de un itinerario personalizado de inserción acordado con el interesado.

2.- Cuantía por inserción conseguida por cada trabajador insertado durante un plazo equivalente de 6 meses a tiempo completo en un período de 8 meses o de al menos 6 meses a tiempo completo en un período de un año en el caso de trabajadores fijos discontinuos.

3.- Incentivo por el mantenimiento continuado en el empleo de la persona insertada. Por cada trabajador que permanezca contratado durante 6 meses adicionales a los plazos establecidos en el punto anterior.

4.- Incentivo por resolución de irregularidades, cuando a consecuencia de las actuaciones realizadas por la agencia de colocación se dedujeran incumplimientos en las obligaciones de los trabajadores remitidos por la Dirección General de Empleo que dieran lugar a que esta última, inicie un procedimiento que concluya con la imposición al desempleado de alguna sanción regulada en el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El porcentaje de mujeres enviadas a las Agencias de Colocación asciende al 56.53% mientras que porcentaje de las mujeres adscritas en ambos convenios supone el 56.90% del total.

### Cheque Joven

Las subvenciones establecidas en el marco de este programa tienen como objeto el fomento del empleo juvenil a través de la subvención de la contratación de jóvenes

menores de 30 años, inscritos en el programa, con el fin de fomentar su incorporación al mercado de trabajo.

El programa está regulado por la Orden 4/2014, de 19 de agosto, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al fomento de la contratación de jóvenes (Cheque joven) desempleados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y por la Orden 6/2014, de 20 de octubre, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo que modifica parcialmente la Orden anterior

CHEQUE JOVEN 2017	NUMERO PROYECTOS	Nº CONTRATOS	H/M	PRESUPUESTO TOTAL (€)	2017 (€)	2018(€)	2019(€)
PROYECTOS PRESENTADOS AÑO 2017	128	128	70/58	359.425,40			
PROYECTOS APROBADOS DE 2017 EN 2017	86	86	47/39	236.767,26	46.656,25	117.454,7	68.656,25
PROYECTOS APROBADOS DE 2016 EN 2017	22	22	13/09	61.946,21	34.461,34	27.484,87	0,00

### Cheque Sénior

Las subvenciones establecidas en el marco de este programa tienen como objeto el fomento del empleo para mayores de 45 años a través de la subvención de la contratación de mayores de 45 años desempleados, inscritos en el programa, con el fin de fomentar su incorporación al mercado de trabajo

El programa está regulado por la Orden 19/2016, de 27 de diciembre, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al fomento de la contratación de mayores de 45 años (Programa Cheque Sénior) desempleados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

CHEQUE SÉNIOR 2017	Nº proyectos y/o contratos	H/M	Presupuesto total	2017 (€)	2018 (€)	2019 (€)	2020 (€)
PROYECTOS PRESENTADOS AÑO 2017	45	21/24	299.277,05				
PROYECTOS APROBADOS DE 2017	32	15/17	270.772,35	24.327,00	98.690,40	58.738,40	89,016,55

### **Red eures para la movilidad en la Unión Europea**

El objetivo de la Red EURES es prestar servicios a los trabajadores, a los empresarios, y a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de la libre circulación de personas, proporcionando información y asesoramiento sobre ofertas y demandas de empleo, situación y evolución del mercado de trabajo y sobre condiciones de vida y trabajo de cada país.

En la búsqueda de empleo se facilita la movilidad y colocación de los trabajadores, pudiendo acceder a las ofertas de empleo que se presenten en cualquiera de los países que la componen.

En la búsqueda de trabajadores se posibilita al empresario la contratación de trabajadores en cualquier Estado miembro.

Las actuaciones de Eures no se diferencian en razón del sexo de las personas que participan.

Se asistió a las reuniones de coordinación de la Red EURES.

A lo largo de 2017, se han atendido 313 consultas de usuarios en relación con la información general Eures y condiciones de vida y trabajo en Europa. Aproximadamente el 37 % de los desempleados que acudieron a este servicio eran mujeres.

Hay que destacar algunos de los programas y actuaciones que se realizan en el marco de la Red Eures:

- Programa TU Trabajo Eures. Cuenta con actuaciones y apoyo financiero para facilitar la movilidad y a las Ofertas de Empleo europeas.
- Durante este año se han concedidas cinco ayudas económicas (2 mujeres y 3 hombres)

### 6.3.4 Sección 08. Educación y Empleo

#### Servicio 04. Dirección General de Empleo

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2412. Formación para el empleo	

#### Descripción del programa de gasto

El objetivo del programa de gasto 2412 es facilitar a los trabajadores desempleados y ocupados 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.

Los fines a que se destina el programa 2412, en correlación con los establecidos para el sistema de formación profesional para el empleo en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, son los siguientes:

- Favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores desempleados y ocupados para mejorar sus competencias profesionales y sus itinerarios de empleo y formación, así como su desarrollo profesional y personal.
- Contribuir a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas.
- Atender a los requerimientos del mercado de trabajo y a las necesidades de las empresas, proporcionando a los trabajadores las competencias, los conocimientos y las prácticas adecuados.
- Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral.
- Promover que las competencias profesionales adquiridas por los trabajadores, tanto a través de procesos formativos como de la experiencia laboral, sean objeto de acreditación.
- Acercar y hacer partícipes a los trabajadores de las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación, promoviendo la disminución de la brecha digital existente, y garantizando la accesibilidad de las mismas.

Para el cumplimiento de sus fines, a la Dirección General de Empleo le corresponde, bajo la dirección del Titular de la Consejería y según las directrices emanadas del Gobierno, (de acuerdo con el Decreto 26/2015, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, Formación 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,) la realización de las siguientes funciones:

- Elaborar, gestionar y coordinar programas que mejoren el nivel de cualificación de trabajadores y desempleados.
- Elaborar programas específicos de formación dirigidos a grupos de personas con mayores dificultades de inserción laboral.



- 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
- 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.
- En materia de entidades colaboradoras, 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 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

En el segundo trimestre 2018, la población activa de La Rioja ascendía a 154.600 personas de las 138.100 se encontraban ocupadas y 16.500 paradas.

Casi el 50% de los riojanos activos no posee un nivel formativo con orientación profesional o de educación superior, porcentaje que se eleva al 60% en el caso de los que se encuentran parados.

A su vez, el nivel formativo del 36% de los riojanos activos es inferior a la segunda etapa de educación secundaria, porcentaje que se eleva al 47% en el caso de los que se encuentran parados.

Estos porcentajes son algo inferiores para las mujeres, excepto el relativo a las paradas que no tienen estudios con orientación profesional o de educación superior, que es algo superior al de los hombres.

LA RIOJA: POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL Y NIVEL FORMATIVO ALCAZANDO	P. activa			P. Ocupada			P. Parada		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	154.600	81.500	73.100	138.100	74.400	63.700	16.500	7.200	9.400
Personas analfabetas	700	300	400	400	200	200	200	100	100
Estudios primarios incompletos	900	500	300	900	500	300			
Educación primaria	4.400	3.200	1.100	3.500	2.900	600	900	400	500
Primera etapa de Educación Secundaria y similar	49.300	27.500	21.900	42.700	24.600	18.100	6.600	2.800	3.800
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	19.000	10.500	8.500	16.800	9.100	7.700	2.200	1.400	700
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	18.300	9.500	8.800	16.900	9.200	7.700	1.400	300	1.100
Educación Superior	62.000	30.000	32.100	56.800	27.800	29.000	5.200	2.100	3.100

LA RIOJA: POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL Y NIVEL FORMATIVO ALCAZANDO		P. activa			P. Ocupada			P. Parada		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Con nivel formativo inferior a estudios con orientación profesional o superiores	Nº	74.300	42.000	32.200	64.300	37.300	26.900	9.900	4.700	5.100
	%	48,06	51,53	44,05	46,56	50,13	42,23	60,00	65,28	54,26

LA RIOJA: POBLACIÓN ACTIVA SEGÚN SITUACIÓN LABORAL Y NIVEL FORMATIVO ALCAZANDO		P. activa			P. Ocupada			P. Parada		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Con nivel formativo inferior a segunda etapa de educación secundaria	Nº	55.300	31.500	23.700	47.500	28.200	19.200	7.700	3.300	4.400
	%	35,77	38,65	32,42	34,40	37,90	30,14	46,67	45,83	46,81

F.: Elaboración propia a partir de los datos del INE, Encuesta de Población Activa (EPA), 2º trimestre de 2018

## **B.- Comentarios sobre la situación actual**

La cualificación profesional, desde la perspectiva individual, es un factor decisivo para la incorporación de las personas al mercado laboral y su permanencia y mejora en él. Desde la perspectiva colectiva, es esencial para la competitividad de las empresas.

Dadas las cifras expuestas, es preciso seguir invirtiendo en ella. Desde el ámbito laboral, la formación para el empleo, de un lado, y el reconocimiento de las competencias profesionales que las personas han ido adquiriendo, de otro, son instrumentos esenciales para el incremento de la cualificación de las y los trabajadores. Por ambas vías, las personas pueden obtener certificados de profesionalidad que avalan su cualificación.

Como se puede apreciar en los datos reflejados más arriba, las mujeres parten de niveles formativos algo más elevados que los hombres. Sin embargo, las mujeres activas son menos que los hombres, con una diferencia de unos 5 puntos porcentuales; y, además, si contrastamos la situación laboral de hombres y mujeres, vemos que la diferencia entre unas y otros se salda a favor de los hombres: un 8% más de ellos están ocupados y un 13% menos de ellos están parados. Por tanto, si bien inicialmente parecería preciso incidir más en la cualificación de la población masculina, por partir de menores niveles formativos, visto que las mujeres, aun con un mayor nivel formativo, participan menos en el mercado laboral, será importante incidir en su cualificación con igual o mayor empeño.

**6.3.5 Sección 08. Educación y Empleo**  
**Servicio 04. Dirección General de Empleo**  
**Servicio de Políticas Activas. Sección de Cualificaciones**  
**Profesionales**

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CRÉDITO</b>
2412. Formación para el empleo	

A tenor de la situación de partida descrita más arriba la gestión del Programa 2412 en el ámbito del Servicio de Políticas Activas- Sección de Cualificaciones Profesionales:

**1.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto**

En la Sección de Cualificaciones Profesionales se gestionan tres procedimientos diferenciados, relacionados con las funciones de la Dirección General de Empleo enmarcadas en el Programa 2412 y orientadas a alcanzar los fines del mismo: Pruebas y acreditación de competencias clave.

Para acceder a los cursos de formación de los certificados de profesionalidad de los niveles de los niveles 2 y 3 de cualificación (el 1 corresponde al nivel equivalente al del personal operario) es preciso cumplir los requisitos de acceso que se establecen en el artículo 20 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad: se exige un nivel formativo de segunda etapa de educación secundaria o bachiller, según sean de nivel 2 o de nivel 3; o, en su defecto, demostrar que se poseen las competencias clave precisas para su aprovechamiento; estas competencias, que se describen en el anexo IV de dicho Real Decreto, son, con carácter general, las competencias matemática y en lengua castellana y la competencia de comunicación en lengua extranjera, si en la formación se incluyera algún módulo referido a esa lengua.

Como se ha expuesto, una parte significativa de la población no alcanza esos niveles, por lo que, para ella, las pruebas que les permitan demostrar que poseen esas competencias clave son esenciales (y, si no las superan, recibir una formación de base).

El citado artículo 20 del Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, atribuye a los Servicios Públicos de Empleo la determinación del procedimiento de realización de pruebas para comprobar si se poseen dichas competencias. En La Rioja, el procedimiento se determinó mediante la Orden 2/2014, de 25 de febrero, de las Consejerías de Educación, Cultura y Turismo y de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan las pruebas de competencia clave y su acreditación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con ellas, organizadas y realizadas directamente por la Dirección General de Empleo en colaboración con la Dirección General de Educación, se pretende facilitar el acceso a la formación para el empleo a la población trabajadora que no dispone del título de Graduado en ESO o del título de Bachiller (u otros exigidos).  
Reconocimiento de competencias profesionales

La Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de cualificaciones, formación profesional y acreditación.

Respecto a la evaluación y la acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, el procedimiento queda regulado en el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Dado que determina que su gestión corresponde a las Comunidades Autónomas, ésta se reguló en La Rioja mediante el Decreto 32/2011, de 29 de abril, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral así como por vías no formales de formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con este procedimiento se persigue que las personas que poseen las competencias necesarias para ejercer determinadas ocupaciones pero carecen de una titulación oficial que avale sus conocimientos, obtengan la acreditación de las mismas con la que podrán obtener el correspondiente certificado de profesionalidad o la convalidación de determinados módulos formativos de los ciclos de Formación Profesional.

Progresivamente van surgiendo nuevas exigencias de cualificación para ejercer determinadas profesiones que antes podían desempeñarse sin ningún título; para las personas que se ven afectadas por estos cambios, el reconocimiento de las competencias que han ido adquiriendo en su vida profesional es un proceso esencial.

Expedición de Certificados de Profesionalidad y acreditaciones parciales acumulables.

Como se ha dicho más arriba, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, tiene por objeto la ordenación de un sistema integral de formación profesional, cualificaciones y acreditación. En su artículo 8 se establece que las cualificaciones se acreditan mediante títulos de formación profesional, expedidos por la Administración educativa, y certificados de profesionalidad, expedidos por la Administración laboral.

El Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se 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.

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.

La obtención de un certificado de profesionalidad aporta a las personas trabajadoras la posibilidad de demostrar documentalmente su grado de cualificación profesional.

## 2.- Valoración de la incidencia prevista del programa sobre el impacto de género

La realización de pruebas de competencias clave está condicionada por la demanda que de ellas realiza la población. Dado que las mujeres parten de un nivel formativo algo más alto que los hombres, cabría esperar que, entre las personas que se presentan a ellas, el número de hombres fuera algo mayor. Ahora bien, dado que las mujeres, pese a tener más formación, participan en menor medida en el mercado de trabajo y sufren con mayor incidencia las situaciones de desempleo, estos factores podrían incidir en que sean ellas las que en mayor medida aspiren a obtener una acreditación de que poseen las competencias clave precisas para seguir formándose. En cualquier caso, serán los servicios de orientación los que puedan influir en la decisión de las personas, mujeres u hombres, para avanzar en su grado de cualificación.

El reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o por vías no formales de formación se articula mediante la realización de convocatorias que atienden a competencias, a cualificaciones determinadas. Dado el amplio abanico de éstas, los factores que intervienen en la decisión de qué convocatorias efectuar, además de los recursos económicos y humanos disponibles, son, de un lado, el volumen de demanda por parte de la sociedad y, de otro, la exigencia de acreditar determinadas cualificaciones para poder trabajar en ocupaciones en las que anteriormente no se exigían. En función de cuáles sean las ocupaciones seleccionadas, esto es, las cualificaciones convocadas, el sesgo de género en las y los participantes puede ser notable como consecuencia de su existencia en el mercado de trabajo y la persistencia de determinados roles y estereotipos en lo que atañe a la elección de profesiones por parte de la población y de profesionales por parte de las empresas.

En correlación con lo expuesto en el párrafo primero de este apartado, en los certificados de profesionalidad a expedir cabría prever un volumen similar de los otorgados a hombres y mujeres. Y, según lo expuesto en el párrafo anterior, es igualmente previsible que, atendiendo a las distintas especialidades o contenido de los certificados, en algunos de ellos el sesgo de género sea patente. Ahora bien, en este punto del proceso, que se limita a certificar lo alcanzado por las personas, no es posible incidir en ese sesgo, si es que se produce.

## 3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto.

En 2017 se solicitaron 97 pruebas de competencias clave el 52,6% de las solicitudes eran de hombres y el 47,4% de mujeres. Si contrastamos esta diferencia de participación por sexo, del 5,2%, con los porcentajes de hombres y mujeres que no alcanzan el nivel formativo de segunda etapa de educación secundaria (necesario para acceder a cursos de niveles 2 y 3 y por tanto, destinatarios potenciales de las pruebas de competencias clave), que presentábamos en la situación de partida y que arrojaban una diferencia del 6%, apreciamos que la presentación a estas pruebas responde a lo que se planteaba en ella

Por otra parte, 91 de las pruebas correspondieron al nivel 2 de cualificación; las 6 pruebas solicitadas del nivel superior, 3, de cualificación, fueron realizadas por hombres.

Entre las pruebas que resultaron superadas, el 50,75% fueron hechas por hombres y el 49,25% por mujeres. Vistos los porcentajes de participación según sexo y estos porcentajes, puede apreciarse que el éxito es ligeramente superior en el caso de las mujeres.

En dicho año concluyeron dos convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales:

Una de ellas se centraba en las cualificaciones exigidas para trabajar en el sector de atención a las personas dependientes (bien como auxiliar de ayuda a domicilio, bien como gerocultor-ra): Atención sociosanitaria a personas en el domicilio y Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales).

Se recibieron 226 solicitudes: el 95% de ellas eran de mujeres; los hombres solicitaban Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales. Concluyeron el proceso demostrando alguna competencia 144 personas, con una distribución por sexos similar a la de las solicitudes recibidas.

Estos datos ponen de manifiesto la feminización casi absoluta de estas profesiones y, a más, que los escasos hombres que trabajan en el cuidado de personas mayores ello, lo hacen en la ocupación de instituciones que cuanta con mejores condiciones laborales y mayor reconocimiento social.

La otra convocatoria se centró en Transporte sanitario.

Se recibieron 54 solicitudes, de las que el 85% eran de hombres. Concluyeron el proceso demostrando alguna competencia 40 personas, con una distribución por sexos similar a la de las solicitudes recibidas.

El sesgo de género también aquí es pronunciado, en este caso en sentido contrario al que veíamos en las ocupaciones anteriores.

Finalmente, en 2017 se emitieron 517 certificados de profesionalidad completos o acreditaciones parciales de los mismos:

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD EMITIDOS EN 2017 (según especialidades)									
CERTIFICADO DE PROFESIONALIDAD (especialidad)	Mujeres			Hombres			Total general		
	Compl.	Parc.	Total	Compl.	Parc.	Total	Compl.	Parc.	Total
ADGD0108-Gestión contable y gestión administrativa para auditoría	7		7	3		3	10	0	10
ADGD0208-Gestión integrada de recursos humanos	11	1	12	3		3	14	1	15
ADGD0210-Creación y gestión de microempresas	6		6	5		5	11	0	11
ADGD0308-Actividades de gestión administrativa	1	1	2				1	1	2
ADGG0208-Actividades administrativas en la relación con el cliente	9	2	11				9	2	11
ADGG0408-Operaciones auxiliares de servicios administrativos y generales	13		13	5		5	18	0	18
ADGN0108-Financiación de empresas	8	3	11				8	3	11
AFDP0109-Socorrismo en instalaciones acuáticas	2		2	6		6	8	0	8
AGAO0308-Jardinería y restauración del paisaje	1		1				1	0	1
COML0210-Gestión y control del aprovisionamiento	4		4	6		6	10	0	10
COMMO110-Marketing y compraventa internacional	1		1	4		4	5	0	5
COMP0108-Implantación y animación de espacios comerciales	7		7	1		1	8	0	8
COMT0112-Actividades de gestión del pequeño comercio	10		10				10	0	10
COMT0210-Gestión administrativa y financiera del comercio internacional	6	1	7	2		2	8	1	9
COMT0411-Gestión comercial de ventas				1		1	1	0	1
COMV0108-Actividades de venta	7		7	1		1	8	0	8
ELEE0109-Montaje y mantenimiento de instalaciones eléctricas de baja tensión				1		1	1	0	1
ELES0208-Operaciones auxiliares de montaje de instalaciones electrotécnicas y de telecomunicaciones en edificios.				1		1	1	0	1
EOCH0-Fontanero				1		1	1	0	1
FMEC0110-Soldadura con electrodo revestido y tig				14		14	14	0	14
FMEC0210-Soldadura oxigás y soldadura mig/mag				1		1	1	0	1
FMEE0108-Operaciones auxiliares de fabricación mecánica				3		3	3	0	3
HOTI0108-Promoción turística local e información al visitante	9	2	11	3		3	12	2	14
HOTR0208-Operaciones básicas de restaurante y bar	1		1				1	0	1
HOTR0408-Cocina	7		7	3		3	10	0	10
HOTR0508-Servicios de bar y cafetería	2	1	3	1	1	2	3	2	5
HOTR0509-Repostería				1		1	1	0	1
IFCD0110-Confección y publicación de páginas web	2		2	11		11	13	0	13
IFCD0210-Desarrollo de aplicaciones con tecnologías web	1		1	2		2	3	0	3
IFCT0209-Sistemas microinformáticos				1		1	1	0	1
IFCT0509-Administración de servicios de internet				3		3	3	0	3
IMAI0108-Operaciones de fontanería y calefacción-climatización doméstica				1		1	1	0	1
IMPE0110-Masajes estéticos y técnicas sensoriales asociadas	10		10				10	0	10
IMPQ0208-Peluquería	2	1	3				2	1	3
INAD0108-Operaciones auxiliares de elaboración en la industria alimentaria	2		2	2		2	4	0	4
INAQ0108-Operaciones auxiliares de mantenimiento y transporte interno en la industria alimentaria				1		1	1	0	1
SANT0208-Transporte sanitario	1		1	1		1	2	0	2
SEAG0211-Gestión ambiental	6		6	2		2	8	0	8
SSCB0211-Dirección y coordinación de actividades de tiempo libre educativo infantil y juvenil	10		10	5		5	15	0	15
SSCE0110-Docencia de la formación profesional para el empleo	3		3	1		1	4	0	4
SSCE0111-Promoción e intervención socioeducativa con personas con discapacidad	2		2				2	0	2
SSCE0212-Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	10		10	1		1	11	0	11
SSCF10-Formador ocupacional	1		1				1	0	1
SSCG0111-Gestión de llamadas de teleasistencia	1		1				1	0	1
SSCM0108-Limpieza de superficies y mobiliario en edificios y locales	17	3	20	14		14	31	3	34
SSCS0108-Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	79		79	1		1	80	0	80
SSCS0208-Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	120		120	10		10	130	0	130
<b>Totales</b>	<b>379</b>	<b>15</b>	<b>394</b>	<b>122</b>	<b>1</b>	<b>123</b>	<b>501</b>	<b>16</b>	<b>517</b>

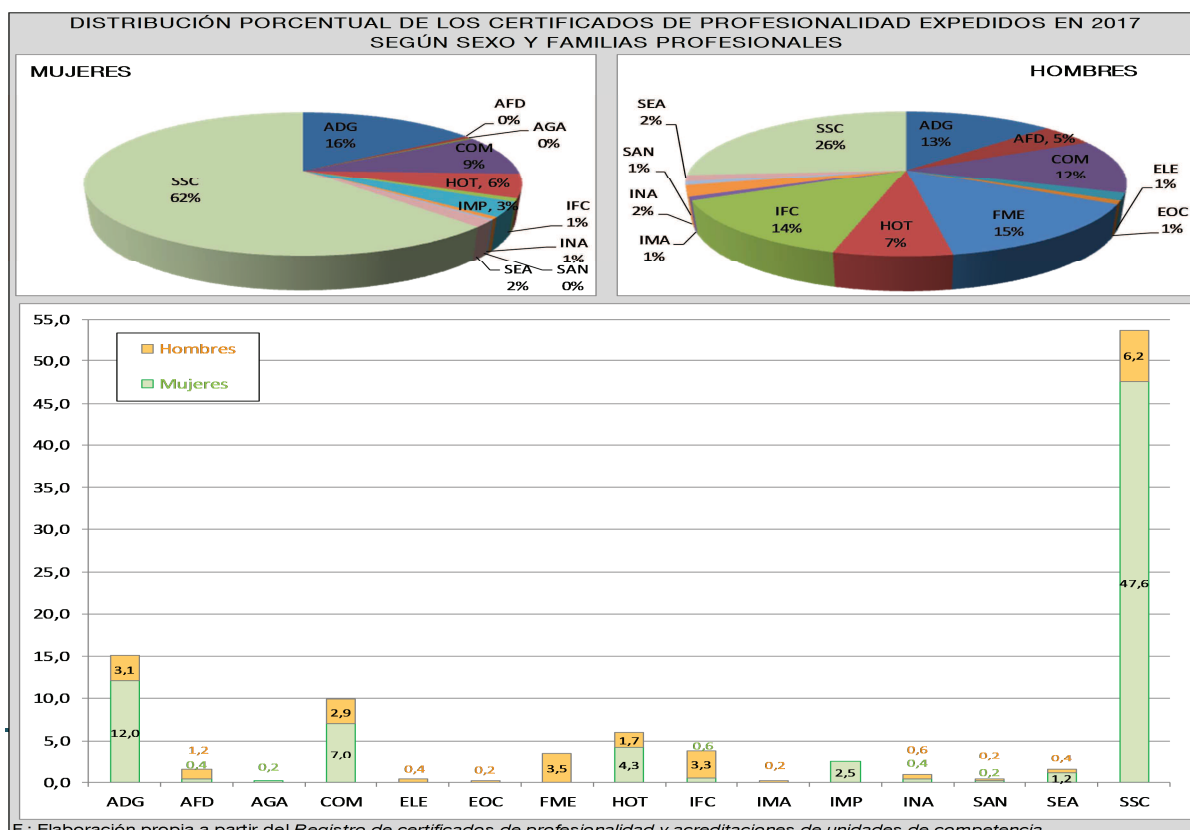


CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD EMITIDOS EN 2017 (según familias profesionales)										
FAMILIAS PROFESIONALES		Mujeres			Hombres			Total general		
Cód.	Denominación	Compl.	Parc.	Total	Compl.	Parc.	Total	Compl.	Parc.	Total
ADG	ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	55	7	62	16	0	16	71	7	78
AFD	ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS	2	0	2	6	0	6	8	0	8
AGA	AGRARIA	1	0	1	0	0	0	1	0	1
COM	COMERCIO Y MARKETING	35	1	36	15	0	15	50	1	51
ELE	ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	0	0	0	2	0	2	2	0	2
EOC	EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	0	0	0	1	0	1	1	0	1
FME	FABRICACIÓN MECÁNICA	0	0	0	18	0	18	18	0	18
HOT	HOSTELERÍA Y TURISMO	19	3	22	8	1	9	27	4	31
IFC	INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	3	0	3	17	0	17	20	0	20
IMA	INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO	0	0	0	1	0	1	1	0	1
IMP	IMAGEN PERSONAL	12	1	13	0	0	0	12	1	13
INA	INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	2	0	2	3	0	3	5	0	5
SAN	SANIDAD	1	0	1	1	0	1	2	0	2
SEA	SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE	6	0	6	2	0	2	8	0	8
SSC	SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	243	3	246	32	0	32	275	3	278
<b>TOTALES</b>		<b>379</b>	<b>15</b>	<b>394</b>	<b>122</b>	<b>1</b>	<b>123</b>	<b>501</b>	<b>16</b>	<b>517</b>

F.: Elaboración propia a partir del Registro de certificados de profesionalidad y acreditaciones de unidades de competencia

Como puede observarse en las tablas anteriores, el 76% se otorgó a mujeres, lo que confirma el mayor interés de estas por la formación que se apreció al describir la situación de partida.

En el caso de los hombres, los certificados expedidos se distribuyen principalmente entre 6 familias profesionales, por este orden: Servicios a la Comunidad y Socioculturales, Fabricación mecánica, Informática y comunicaciones, Administración y gestión, Comercio y marketing y Hostelería y turismo. En el caso de las mujeres, se aglutinan en torno a 4: Servicios a la Comunidad y Socioculturales, Administración y gestión, Comercio y marketing y Hostelería y turismo.



F.: Elaboración propia a partir del Registro de certificados de profesionalidad y acreditaciones de unidades de competencia

Los datos de ejecución ponen de relieve, a su vez, el marcado sesgo de género que presentan determinadas familias. Así, casi el 80% de las mujeres que obtuvieron un certificado completo o parcial, este pertenecía a las familias de Servicios Socioculturales y a la Comunidad o de Administración y Gestión. Por otro lado, hay familias profesionales en las que las mujeres, pese a ser el triple que los hombres en cuanto a certificados emitidos, no obtuvieron ninguno: Electricidad y electrónica, Edificación y obra civil, Fabricación mecánica e Instalación y mantenimiento.

#### **4.- Propuestas de mejora y recomendaciones**

##### **A.- Políticas de gasto**

En 2019, los tres procedimientos aquí descritos encontrarán la continuidad que exige una realidad económica cuyas previsiones son el incremento progresivo de la demanda de mano de obra cualificada en detrimento de la no cualificada y habida cuenta de los niveles formativos de la población activa riojana.

Se prevé mantener el mismo nivel de gasto en realización de pruebas de competencias clave y de convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales, mientras que se prevé un incremento en expedición de certificados de profesionalidad (derivado de la necesidad de cerrar a priori un contrato para su emisión cuya cuantía debe garantizar el máximo de demanda anual recibido en años anteriores).

Pese a la desigualdad observada, desde la perspectiva de género, en los resultados de dos de estas tres políticas de gasto, a saber, reconocimiento de competencias profesionales y expedición de certificados de profesionalidad, por la brecha de género existente en determinadas profesiones, es difícil incidir en ellas directamente para procurar su corrección.

En el caso de los certificados de profesionalidad, estos son el final de procesos previos de formación o reconocimiento de competencias profesionales. Para conseguir un mayor equilibrio en lo relativo a la presencia de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones, sería preciso actuar en el punto de partida, esto es, en la elección profesional que las personas hacen; ya que, una vez superada determinada formación o adquiridas unas competencias, se genera el derecho a la obtención del correspondiente certificado de profesionalidad sin que este punto de llegada sea modificable.

En el reconocimiento de competencias profesionales sucede algo similar: la ciudadanía llega a él porque tiene determinada experiencia laboral o determinada formación no formal. Solo cambiará el sesgo de los resultados de las convocatorias si cambia la tendencia de la población a seleccionar determinados ámbitos profesionales según se sea hombre o mujer. Aun con todo, cabe una plantearse como medida de acción positiva orientada a alcanzar mayores cuotas de igualdad el priorizar en las convocatorias, cuando no haya plazas disponibles suficientes, aquellas solicitudes que, reuniendo los requisitos de acceso, correspondan a personas cuyo sexo esté infrarrepresentado en las ocupaciones cuyas cualificaciones hayan sido convocadas; no obstante, será preciso valorar otros condicionantes del colectivo destinatario (por ejemplo, tasa de paro según sexos) a la hora de perfilar, si es caso, tal medida.

Por otra parte, en la ejecución de este procedimiento participan profesionales de los sectores o ámbitos objeto de las convocatorias, como personal colaborador en asesoramiento y evaluación de las personas candidatas al reconocimiento de competencias profesionales. En su selección, cuando hay masa para la elección, sí puede incorporarse el criterio de género para tratar de equiparar la presencia de mujeres y hombres y así se propondrá para su consideración.

A parte de ello, como otras mejoras posibles a considerar en esta política de gasto, se abordará la revisión del lenguaje utilizado en: la información sobre cualificaciones del portal web del Gobierno de La Rioja, los formularios, principalmente los orientados al público en general, para hacer las modificaciones que sean precisas, de tal modo que resulte un lenguaje no sexista e inclusivo. Asimismo, se trabajará en la inclusión de la variable 'sexo' en las explotaciones estadísticas generales de los datos de ejecución.

### **B.- Informe sobre impacto de género**

Como se ha expuesto, el impacto de los procesos aquí considerados es positivo con carácter general, tanto para hombres como para mujeres, pues suponen la mejora del nivel de cualificación de las personas y ello incide en las posibilidades de encontrar empleo o de permanecer o mejorar en el que se tiene. Aunque el punto de partida de las mujeres en lo que a nivel formativo se refiere es mejor que el de los hombres, no es apropiado intensificar el destino de estos procesos en los hombres pues su peor situación inicial se ve compensada con el hecho de tener mayor presencia en el volumen de población activa y sufrir en menor medida las situaciones de desempleo.

El impacto de género de los procesos de emisión de certificados de profesionalidad y de reconocimiento de competencias profesionales es negativo por cuanto perpetúa la brecha de género existente en determinadas ocupaciones pero, como se ha indicado, al ser estos procesos la conclusión de otros anteriores, es en estos anteriores donde debería actuarse con perspectiva de género para tratar de romper los roles y estereotipos existentes en la elección de las profesiones.

**6.3.6 Sección 08. Educación y Empleo**  
**Servicio 04. Dirección General de Empleo**  
**Servicio de Planificación, Evaluación, Ordenación y Gestión**  
**Administrativa. Sección de Planificación, Evaluación y**  
**Homologación de la Oferta Formativa**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2412. Formación para el empleo	

**Descripción del programa**

La normativa reguladora de la formación profesional para el empleo viene determinada por las siguientes normas:

- ORDEN DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO DE 2009.

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 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, en aplicación a dicha Comunidad del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de la formación profesional para el empleo, y de la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo, que desarrolla el Real Decreto y establece las bases reguladoras de concesión de las subvenciones correspondientes. Dicha normativa une la formación profesional ocupacional y continua bajo la denominación “formación profesional para el empleo”.

En la Orden 24/2009, de 11 de mayo se recogen las siguientes modalidades que se estructuran a su vez en 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.

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.

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. Podrá 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.

MODALIDAD 4. Acciones de formación en intercambio de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

MODALIDAD 5. Acciones de apoyo, acompañamiento y acciones complementarias a la formación.

Para facilitar el acceso de las personas desempleadas a las acciones formativas subvencionadas por el Gobierno de La Rioja, se dictó la Orden 5/2017, de 25 de abril, de la Consejería de Educación, Formación y Empleo, de bases reguladoras para la concesión de ayudas y becas a trabajadores desempleados por su participación como alumnos en acciones de formación profesional para el empleo.

- LEY 30/2015, DE 9 DE SEPTIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO EN EL ÁMBITO LABORAL.

La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, tiene como objeto regular, en el marco general del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional, la planificación y financiación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, la programación y ejecución de las acciones formativas, el control, el seguimiento y el régimen sancionador, así como el sistema de información, la evaluación, la calidad y la gobernanza del sistema.

La formación a impartir debe responder a un análisis de las necesidades actuales y futuras de empresas y trabajadores para cumplir sus fines de forma eficaz. Por lo que se prevé la elaboración, con la participación de las comunidades autónomas, las organizaciones empresariales y sindicales, las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos y de la economía social, de un escenario plurianual que sea referente de la programación de toda la formación que se imparta en el sistema.

Con este marco normativo en 2017 se han llevado a cabo por la Dirección General de Empleo las siguientes actuaciones:

- CONVENIOS

En 2017 se firmó el convenio de concesión directa con el Excmo. Ayuntamiento de Logroño para el desarrollo de acciones formativas de formación para el empleo.

- ACCIONES FINANCIADAS CON FONDOS DE CONFERENCIA SECTORIAL DE EMPLEO EN EL C.I.P. F.P CAMINO DE SANTIAGO.

El CIP FP Camino de Santiago ha finalizado en 2017 las siguientes acciones formativas:

TABLA 1- ACCIONES FORMATIVAS IMPARTIDAS EN EL CENTRO INTEGRADO CAMINO DE SANTIAGO

Modalidad	Entidad	Especialidad formativa	Horas	Participantes	Hombres	Mujeres	Importe Aprobado
P2.2	C.I.P.F.P. CAMINO DE SANTIAGO - ESCUELA DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA RIOJA	16C006/M22/001 COCINA	820	17	6	11	68.804,67 €
P2.2	C.I.P.F.P. CAMINO DE SANTIAGO - ESCUELA DE HOSTELERÍA Y TURISMO DE LA RIOJA	16C006/M22/002 SERVICIOS DE BAR Y CAFETERÍA	650	18	8	10	53.649,73 €
TOTAL			1.470	35	14	21	122.454,40 €

Datos obtenidos de SIGFE-EVAFOR

- CONVOCATORIAS EN CONCURRENCIA COMPETITIVA

Mediante resolución de 7 de septiembre de 2017, la Consejería de Educación, Formación y Empleo, aprobó la convocatoria de subvenciones de formación de oferta de la modalidad 3 programa 2, itinerarios de inserción, que se publicó el 29 de septiembre en el Boletín Oficial de La Rioja.

Con fecha 17 de noviembre de 2017 se publicaron en el Boletín Oficial de La Rioja sendas resoluciones de 7 de noviembre de 2017 de convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva para la formación de oferta de la modalidad 1 programa 1 (dirigida a trabajadores ocupados) y modalidad 2 programa 2 (dirigida prioritariamente a trabajadores en situación de desempleo).

- LICITACIÓN DE UN CONTRATO DE TELEFORMACIÓN

Se licitó el contrato de acciones formativas vinculadas a la obtención de certificados de profesionalidad en la modalidad de teleformación, expediente nº08-7-2.01-0023/2016, tramitado mediante procedimiento abierto y publicado en el Boletín Oficial de La Rioja el 25/01/2017. Mediante resolución de fecha 4/10/2018 se adjudicaron 9 de los 10 lotes licitados. El lote que no adjudicado quedó desierto. La fecha de formalización del contrato fue el 31-10-2017.

## 2. Valoración de la actuación realizada.

### A. Estadísticas. Novedades más destacables año 2017.

En 2017 se ejecutaron 82 acciones para 1.253 participantes.

TABLA 2 - PROGRAMACIÓN EJECUTADA EN 2017: N° DE ENTIDADES, ACCIONES Y PARTICIPANTES. SUBVENCIONES

Programa	N° Entidades	N° Acciones	N° Horas	N° Participantes	Hombres	Mujeres	Financiación Empleo	Importe Total	Cofinanciación	Coste Medio Participante Financiado por Empleo	Coste Medio Participante Importe Total	Horas/ Acción	Módulo promedio
1.6	2	19	2.690	242	32	210	NA	NA	NA	NA	NA	142	NA
2.2	7	21	11950	342	145	197	1.175.814,4 0 €	1.175.814,4 0 €	0,00 €	3.438,0 5	3.438,0 5€	569	6,15 €
3.1	2	2	630	19	6	13	NA	NA	NA	NA	NA	315	NA
3.2	12	40	12.995	650	284	366	1.048.560,7 5 €	1.203.085,5 0 €	154.524,7 5€	1.613,1 7	1.850,9 0€	325	5,97 €
	16	82	28.265	1.253	467	786	2.224.375,1 5 €	2.378.899,9 0 €	154.524,7 5€	1.775,2 4€	1.898,5 6€	344,7 0€	6,03€

Fuente: Elaboración Dirección General de Empleo y SIGFE-EVAFOR  
 NOTA: El nº total de entidades no es la suma de las de cada modalidad, ya que algunas participan en varios programas diferentes.

Se han realizado de forma sistemática, cursos conducentes a la obtención de Competencias Clave, que permiten acceder de forma directa a aquellas personas 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.

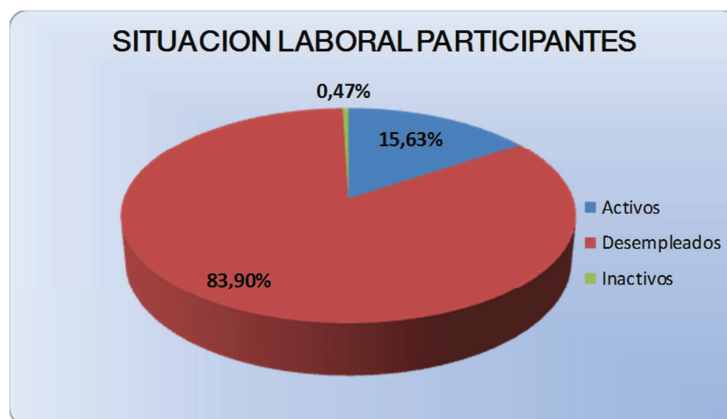
Durante 2017 han finalizado 82 acciones formativas programadas para 1.253 participantes con 28.265 horas de formación. De las 82 acciones, 63 acciones formativas con 25.575 horas han ido destinadas a 959 personas.

En cuanto a la ejecución de acciones en 2017, se han formado 1.062 personas trabajadoras, de las que 893 se encuentran en situación de desempleo. En la tabla nº 3 se puede observar la distribución de los participantes por edad, situación laboral y sexo.

TABLA 3 - EJECUCIÓN PARTICIPANTES 2017 (EDAD, SITUACIÓN LABORAL Y SEXO)													
Modalidad	Programa	Sexo	Edad 16-24	Edad >=25 y Edad <=29	Edad >=30 y Edad <=34	Edad >=35 y Edad <=44	Edad >=45	Activos	Desempleados	Inactivos	Total Hombres	Total Mujeres	Total
Modalidad 1.6: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	P16	Mujeres	31	19	32	77	45	103	101	0	31	204	235
		Hombres	6	12	0	8	5	20	11	0			
Modalidad 2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	P22	Mujeres	9	9	19	53	62	7	144	1	112	152	264
		Hombres	13	9	9	43	38	6	105	1			
Modalidad 3: Programas Específicos	P31	Mujeres	1	0	4	4	4	2	11	0	6	13	19
		Hombres	0	0	1	1	4	1	5	0			
	P32	Mujeres	40	26	27	85	128	21	284	1	238	306	544
		Hombres	48	18	34	68	70	4	232	2			
<b>TOTALES</b>			<b>148</b>	<b>93</b>	<b>126</b>	<b>339</b>	<b>356</b>	<b>164</b>	<b>893</b>	<b>5</b>	<b>387</b>	<b>675</b>	<b>1.062</b>
Fuente: Dirección General de Empleo y SIGFE-EVAFOR													

Como puede observarse en el gráfico nº 1 “Situación Laboral de participantes”, el esfuerzo formativo en 2017 se ha concentrado en las personas en situación de desempleo.

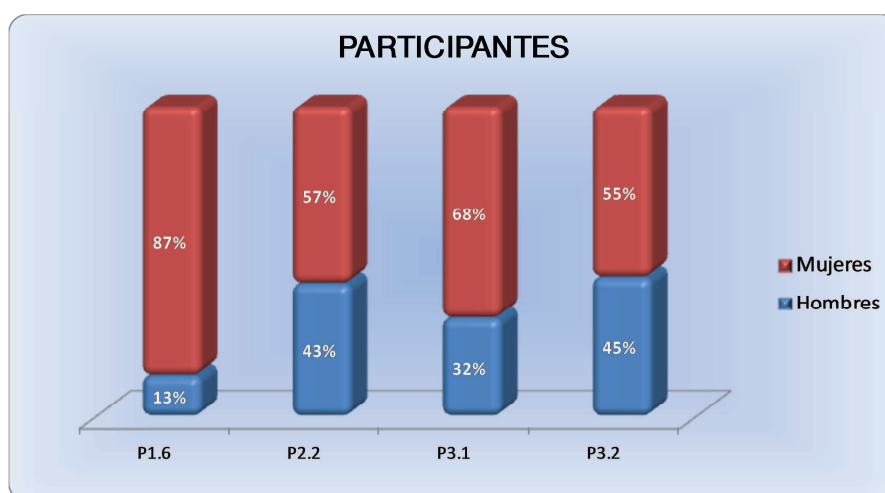
GRÁFICO 1- SITUACIÓN LABORAL DE PARTICIPANTES





En lo relativo a la desagregación por sexo, destaca la participación de las mujeres en el programa 1.6 y el 3.1, que se refiere fundamentalmente a acciones formativas no subvencionadas con fondos de empleo y especialmente, a certificados de profesionalidad relacionados con el sector de la dependencia. En los programas subvencionados dirigidos a personas en situación de desempleo y programas especiales (2.2 y 3.2), también se observa una mayor participación de las mujeres.

GRÁFICO 2- PARTICIPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES SEGÚN MODALIDAD-PROGRAMA FORMATIVO



En cuanto a la participación global de la mujer en estas acciones, es del 63%. La ejecución presupuestaria correspondiente a 2017, se refleja en la siguiente tabla:

<b>TABLA 1 EJECUCIÓN PRESUPUESTO 2017</b>	
<b>CAPÍTULO II. CONCEPTO PRESUPUESTARIO</b>	<b>EJECUTADO</b>
226.06: Reuniones, conferencias y cursos	14.824,01 €
227.06: Estudios y trabajos técnicos	19.704,61 €
227.11: Actividades formativas	21.849,44 €
227.99: Otros	16.940,00 €
233: Otras indemnizaciones	12.897,00 €
<b>TOTAL CAPÍTULO II</b>	<b>86.215,06 €</b>
<b>CAPÍTULO IV. CONCEPTO PRESUPUESTARIO</b>	<b>EJECUTADO</b>
461.07: Formación para fomento empleo	134.970,22 €
470.01: Formación trabajadores desempleados	191.019,02 €
470.07: Formación para fomento empleo	177.870,62 €
480.00: Formación trabajadores desempleados	299.534,12 €
480.06: Becas Formación trabajadores desempleados	822,62 €
480.07: Formación para fomento empleo	485.187,95 €
480.12: Formación trabajadores ocupados. Contratos Programa	81.897,84 €
480.13: Formación trabajadores ocupados. Acciones Complementarias	7.533,40 €
<b>TOTAL CAPÍTULO IV</b>	<b>1.378.835,79 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1.465.050,85 €</b>

Fuente de obtención de datos: SICAP

## **B. Actuaciones con incidencia directa en la igualdad de género.**

Dentro de las actuaciones ya señaladas en apartados anteriores, cabe señalar que en las Convocatorias de subvenciones del año 2017 se establece que *“En la selección y definición de las acciones y sus características, tanto de horarios de impartición como de acceso y uso de las instalaciones, se promoverá el cumplimiento de las condiciones de realización de las mismas facilitando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la participación de personas con discapacidad”*.

Adicionalmente en aras a la consecución del objetivo de igualdad de género, el módulo de sensibilización en la igualdad de género, se imparte en todos los cursos que tienen una duración de 60 horas o superior, con el objeto de conseguir una concienciación cada vez mayor entre todo el alumnado, mujeres y hombres, participantes en los cursos de formación para el empleo, ya que como se refleja en este informe, son muchas las personas destinatarias 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.

### Conclusión

De los datos se extrae que la participación de mujeres en las acciones formativas es superior a la participación de hombres; es mayor en los tramos superiores a 30 años y es considerablemente superior en los tramos que van de 35 a 44 años y a partir de 45 años. No obstante, se debe seguir trabajando en la consecución de una oferta formativa adecuada a las necesidades del mercado de trabajo, consiguiendo una mejora de la empleabilidad y desarrollo profesional de los riojanos, sin dejar de poner énfasis en la formación en la concienciación en la igualdad de género.

## 6.4 Sección 09. Fomento y Política Territorial

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.

### Cuadro 6.4.1

#### Efectivos de la Consejería de Fomento y Política Territorial

Unidad: Número según sexo y grupo de pertenencia

	A1		A2		C1		C2		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	1	4	-	2	4	7	18	5	2	1	25	19
D.G. Carreteras y Transportes	3	3	4	3	7	9	19	7	23	1	56	23
D.G. Vivienda	6	7	5	5	5	7	3	8	-	1	19	28
D.G. Política Local	5	1	1	2	2	5	-	-	-	-	8	8
Total	15	15	10	12	18	28	40	20	25	3	108	78

Fuente: Consejería de Fomento y Política Territorial

Unidad: Porcentaje de representación según sexo y grupo de pertenencia

	A1	A2	C1	C2	E
Hombres	50,0	45,0	39,0	67,0	89,0
Mujeres	50,0	55,0	61,0	33,0	11,0

Fuente: Consejería de Fomento y Política Territorial

En una primera aproximación a las cifras se observa que el 58,06 % del personal de la Consejería es masculino y el 40,86 es femenino.

Teniendo en cuenta los distintos grupos, los porcentajes se acercan a la paridad en los grupos A1 y A2, siendo la presencia de mujeres superior a la de hombres. En el grupo C1-C es superior el porcentaje del personal femenino. En los grupos C2- D es superior el personal masculino (a tener en cuenta que dentro del grupo D está personal laboral de oficio, del Servicio de Carreteras y personal del Parque Móvil); y en el grupo E es muy superior el personal masculino (igualmente en ese grupo está incluido personal operario del Servicio de Carreteras).

Es interesante reflejar las cifras correspondientes a los puestos con complementos específicos más retribuidos que corresponden con los grupos A1 y A2, que se resumen en el siguiente cuadro.

#### Cuadro 6.4.2

##### Puestos de responsabilidad de la Consejería de Fomento y Política Territorial

Unidad: Número de personas en puestos de responsabilidad según sexo

	Mujeres	Hombres	% mujer	% Hombre
Jefe de Servicio	4	4	50,0	50,0
Jefe de Área	0	5	0,00	100,0
Jefe de Sección	3	6	33,3	66,6

Fuente: Consejería de Fomento y Política Territorial

De los puestos de Jefe de Servicio cubiertos, las mujeres ocupan el 50,0% frente al 50,0% de los hombres. Estos porcentajes se corresponden con la paridad alcanzada en la Consejería entre hombres y mujeres del Grupo A1 que pueden optar a dichos puestos.

En el caso de los puestos de Jefe/a Área, se da el 100% ocupados por hombres, siendo un dato curioso que el porcentaje de mujeres que puede acceder a estos puestos por pertenecer al grupo A1 es del 50%.

El desfase aparece también en los puestos de Jefe de Sección, al que pueden optar tanto personal perteneciente al grupo A1 como el grupo A2. Los cálculos relativos a este puesto se han efectuado sumando el personal del grupo A2 el personal perteneciente al grupo A1 que no ocupan puesto de Jefe de Servicio o de Área. Así que, el 41,02% de los candidatos a ocupar una jefatura de sección son hombres y el 58,97% mujeres. Sin embargo, sólo el 33,33 % de estos puestos son ocupados por mujeres.

No se ha valorado en esta estadística otras variables como la titulación o 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 han sido consideradas socialmente masculinas, por lo que, para completar el estudio sería conveniente introducir otras variables, para valorar si conforme a las titulaciones que dejan de concebirse como masculinas, la tendencia en los puestos de responsabilidad sigue la misma tónica.

Por otro lado, hay siete trabajadores en la Consejería en situación de personal eventual, de las cuales uno es funcionario. Por sexos, son cuatro hombres y tres mujeres. Y en situación de servicios especiales hay 3 trabajadores por nombramiento de alto cargo, un hombre y 2 mujeres.

Por lo que respecta a la conciliación de la vida familiar y laboral durante el año 2016.

Reducciones de Jornada por cuidado de hijos menor de 12 años:

Hombres: 0 0%  
Mujeres: 8 100%

Reducciones de Jornada por Jubilación Parcial y contrato de relevo:

Jubilación parcial:  
Hombres: 100%  
Mujeres: 0%

Contrato de relevo:  
Hombres: 80 %  
Mujeres: 20%

En estos dos apartados de Jubilaciones parciales y contratos de relevo cabe destacar que el colectivo que puede acceder a las jubilaciones parciales, son categorías laborales que tradicionalmente, están formadas por las brigadas de carreteras y personal de oficio, la mayoría hombres.

Teletrabajo por conciliación de la vida familiar

Hombres: 0  
Mujeres: 1

Permiso sin sueldo:  
Hombres: 0%  
Mujeres: 5...100 %

En cuanto a la formación del personal de la Consejería en el año 2017, un total de 97 trabajadores han acudido a distintos cursos datos que representa el 52,15% de la plantilla. Por sexo, el 75,64% de estos eran mujeres frente al 35,18% de hombres. A su vez, las mujeres han participado en el 61% de los cursos realizados, mientras que los hombres han participado en el 39% de los 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.

### 6.4. 1 Sección 09. Fomento y Política Territorial Servicio: Dirección General de Urbanismo y Vivienda

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2611. Vivienda	

#### Descripción del programa

Desde el punto de vista económico, el estudio se basa en los datos del año 2017, al no tener aún datos fiables del presente año que aún no ha concluido.

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 “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 2014 bajo el programa de gasto 4311, la Dirección General de Urbanismo y Vivienda desarrolló la Promoción y Ayuda para la Rehabilitación y Acceso a la Vivienda. Bajo los códigos 440, 482, 485, 486, 740, 761, 769 y 780 se imputan las ayudas a inquilinos; las ayudas a entidades sin ánimo de lucro que gestionan viviendas destinadas al alquiler social; las ayudas a la implantación del informe de evaluación del edificio; las ayudas al mantenimiento permanente de inmuebles y sus instalaciones generales; las ayudas al fomento del parque público de viviendas en alquiler; las ayudas al fomento de la regeneración y renovación urbana; las ayudas a la adquisición de viviendas protegidas de nueva construcción; y finalmente la rehabilitación de viviendas.

En definitiva, la Dirección General de Urbanismo y Vivienda ejecuta los gastos del Plan Estatal y Autonómico 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.

El Plan estatal de fomento del alquiler de vivienda, la rehabilitación edificatoria, y la regeneración y renovación urbanas, 2013-2016, regulado en el Real Decreto 233/2013, de 5 de abril, considera colectivo preferente a las mujeres víctimas de violencia de género, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de noviembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género.

Además en el Plan de Vivienda de La Rioja 2013/2016, aprobado mediante Decreto 31/2014, de 25 de julio, se recogen como sectores preferentes de las ayudas las Víctimas de violencia con arreglo a lo dispuesto en la Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia en La Rioja y las mujeres embarazadas en situación de desprotección y/o riesgo de exclusión social con arreglo a la Ley 1/2012, de 12 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada en La Rioja.

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 éstas las que aparecen como colectivo especialmente protegido.

Durante el ejercicio 2017, se convocaron las ayudas destinadas a entidades sin ánimo de lucro que gestionan viviendas destinadas al alquiler social, las ayudas al alquiler de vivienda y las ayudas a la Rehabilitación edificatoria. De estas tres ayudas, podemos estudiar el impacto de género en las ayudas al alquiler de vivienda y la rehabilitación edificatoria, ya que en las ayudas a las entidades sin ánimo de lucro el impacto de género no afecta.

Por Resolución de 30 de noviembre de 2016, del Consejero de Fomento y Política Territorial, se convocaron las ayudas reguladas en la Orden 4/2016, de 18 de agosto, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión en la Comunidad Autónoma de La Rioja de las ayudas al alquiler de vivienda en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Por Resolución de 23 de mayo de 2017, de la Consejería de Fomento y Política Territorial, se convocaron las ayudas reguladas en la Orden 1/2016, de 15 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas al fomento de la Rehabilitación Edificatoria en la Comunidad Autónoma de La Rioja

#### Cuadro 6.4.1.1

---

##### Ayudas del Plan de Vivienda. Periodo 2013-2016

Unidad: Número de solicitantes y beneficiarios según sexo

	Mujeres	Hombres
Solicitudes de ayudas a inquilinos	419	383
Ayudas a inquilinos	289	235
Ayudas concedidas por rehabilitación edificatoria	123	126

Fuente: Consejería de Fomento y Política Territorial

## 6.5. Sección 12. Administración Pública y Hacienda

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 fundamente 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 23/2015, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Administración Pública y Hacienda 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, recoge entre tales funciones la 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.
- Dirección General de la Función Pública
- Dirección General de los Servicios Jurídicos
- Intervención General



- Dirección General de Tributos
- Dirección General de las 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, a fecha 31 de diciembre de 2017 por 419 personas, de las cuales 142 son hombres y 277 son mujeres. El desglose por centro directivo en la citada fecha es el que se indica a continuación.

### Cuadro 6.5.1

#### Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia

Unidad: Número de trabajadores públicos según sexo

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	9	19	6	12	11	16	6	30	15	10	47	87
Oficina de Control Presupuestario	2	9	1	4	3	3	0	5	0	0	6	21
Intervención General	5	5	3	9	1	17	3	7	0	0	12	38
D. G. de Tributos	2	4	6	16	3	12	4	18	0	0	15	50
D. G. de Servicios Jurídicos	4	6	0	0	0	2	1	2	0	0	5	10
D. G. de Función Pública	5	9	4	7	3	23	2	11	0	0	14	50
D. G. de Tecnologías de la Información y la Comunicación	9	2	6	6	13	5	15	8	0	0	43	21
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>54</b>	<b>34</b>	<b>78</b>	<b>31</b>	<b>81</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>142</b>	<b>277</b>
Porcentaje (%)	40,0	60,0	32,5	67,5	30,4	69,6	27,7	72,3	60,0	40,0	33,9	66,1

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que del total de 419 empleados que prestaron servicios 2017, el 66,1% son mujeres y el restante 33,9% son hombres. Como se puede observar, en comparación con los datos consignados a fecha 31 de diciembre de 2016, se ha producido una leve disminución en el número hombres que forman parte de la Consejería, siendo en 2016 el porcentaje puestos de trabajo ocupados por de hombres del 32,2%.

En segundo lugar, es necesario destacar que existe mayoría de mujeres en todos los grupos de clasificación (A1, A2, C1, C2) en coherencia con la preocupación de nuestro ordenamiento por implantar 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 así como en aplicación de las políticas

públicas desarrolladas en pro de tal igualdad. Destacan por el porcentaje tan elevado los grupos, C1 y C2 siendo un 69,6% y 72,3% de mujeres respectivamente; en los grupos A2 y A1 el porcentaje de mujeres sigue siendo también mayor aunque en menor medida que en los anteriores grupos, así en el grupo A2 el porcentaje de mujeres es del 67,5% descendiendo al 60,0% en el grupo A1; descenso éste en el porcentaje de puestos ocupados por mujeres que tiende a una mayor paridad entre ambos el grupo E, siendo el 40,0% mujeres y el 60,0% hombres.

### Cuadro 6.5.2

#### Excedencias, reducciones de jornada y reducciones de jornada

Unidad: Número de trabajadores según sexo

Centro de trabajo	Excedencias		Reducciones de Jornada	
	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	0	3	0	7
Oficina de Control Presupuestario	0	1	0	2
Intervención General	0	0	0	1
D. G. de Tributos	0	1	0	7
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	1	5
TOTAL	0	5	1	24
%	0,0%	100%	4,0%	96,0%

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Puede apreciarse cómo funcionan las medidas tendentes a conseguir la igualdad de género en la utilización de derechos tales como la reducción de jornada para cuidado de hijos y familiares siendo un derecho de que se hace más uso en el caso de la mujer. En concreto en este año 2016 se ha solicitado el disfrute de la reducción de jornada por parte de 39 mujeres y 6 hombres. No obstante cabe destacar que del total de las reducciones de jornada solicitadas, 27 han sido para el cuidado de hijos en cuyo caso únicamente se han solicitado por mujeres, de las cuales se han solicitado en el 2016 un total de 6; el resto de reducciones de jornada lo son por haber alcanzado la edad de 60 años, lo que implica la reducción de una hora diaria en su jornada habitual. Esta reducción sí se ha solicitado indistintamente tanto por hombres como por mujeres una vez llegado el momento.

Por otro lado, destaca que en dicho año se ha solicitado excedencia voluntaria por conciliación familiar en 7 supuestos siendo solamente 1 hombre frente a 6 mujeres.

Centrándonos en el análisis del que es objeto este informe conviene precisar que la Oficina de Control Presupuestario, la Dirección General de los Servicios Jurídicos, 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 serán objeto de análisis en el presente informe.

Siguiendo la tendencia 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 lo es el educativo así como 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.

El estudio de los referidos programas, así como el de su eficacia, va a partir del dato previo de identificar el número de mujeres y de hombres que de forma directa se ven afectados y favorecidos por la puesta en marcha del mismo, según los datos de lo que dispone esta Consejería referidos al año 2017.

A continuación se procede al estudio concreto de los programas y la incidencia de los mismos sobre las políticas públicas de igualdad de género, bajo el prisma de que en el entorno dinámico y complejo que rodea a las organizaciones actuales, se requiere afrontar grandes retos de mejora y cambio. Así, con la consecución de tales retos se propicia la adaptación de forma continua de la organización a las funciones que le exige la sociedad, propiciando una Administración más ágil, flexible, transparente y basada en la calidad para lograr la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos, bajo el prisma de orientación y aproximación de 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

**6.5. 1 Sección 12. Administración Pública y Hacienda**  
**Servicio: Dirección General de Función Pública**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
9112. Función Pública	

**Descripción del programa**

En este programa se desarrollan 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 tanto en materias relativas al funcionamiento interno de la Administración riojana como en las referidas a la esfera externa de la Administración y su relación con el ciudadano.
- 3.- La selección y provisión del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad y presidido por el de transparencia continuada; 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 con el fin de mejorar y acercar su conocimiento y funcionamiento a la ciudadanía.
- 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 por 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.- La representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los

órganos de participación y negociación del personal.

10.- Informe, estudio y propuesta de medidas relativas al régimen jurídico de los empleados públicos.

11.- Asesoría en materia de recursos humanos del sector público, proporcionando información, asesoramiento y asistencia técnica.

12.- Informe, estudio y propuesta de las líneas de actuación en materia de acción social y de negociación colectiva.

13.- Intervenir en la negociación colectiva en las condiciones y con los límites que establezca en cada caso el Gobierno.

14.- Planificación de necesidades, programación de efectivos, seguimiento y modificación de relaciones de puestos de trabajo acorde con las necesidades a una Administración más eficaz y eficiente en su gestión.

15.- 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.

16.- 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.

## 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 (en adelante, CAR).
- 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 generales:

En este panorama de actuaciones se establecen dos indicadores de carácter general:

1.- Número de hombres y mujeres que prestan servicio en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

2.- Número de hombres y mujeres que prestan servicio en las Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), los dedicados a la docencia no universitaria, instituciones sanitarias y justicia.

3.- Variación del número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, desglosados en Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), los dedicados a la docencia no universitaria, instituciones sanitarias y justicia.

4.- Variación del valor absoluto de hombres y mujeres de que prestan servicio en la Administración General de la Comunidad Autónoma, desglosados en Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), los dedicados a la docencia no universitaria, instituciones sanitarias y justicia.

De acuerdo con dichos indicadores, se pueden aportar en la actualidad los siguientes datos:

#### Cuadro 6.5.1.1

Efectivos en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja a fecha 31 de diciembre de 2016.

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Nº	%
Hombres	3.073	28,1%
Mujeres	7.853	71,9%
Total	10.926	100

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

#### Cuadro 6.5.1.2

Efectivos que prestan servicio en las Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), los dedicados a la docencia no universitaria, instituciones sanitarias y justicia a fecha 31 de diciembre de 2017

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Justicia	
	Nº	%	Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios		Nº	%
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Hombres	1033	37,27	1154	29,64	119	25,05	511	19,14	179	22,98	77	22,85
Mujeres	1739	62,73	2739	70,36	356	74,95	2159	80,86	600	77,02	260	77,15
Total	2772	100	3893	100	475	100	2670	100	779	100	337	100

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

#### Cuadro 6.5.1.3

Variación de efectivos 2016/17 que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, desglosados en Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), los dedicados a la docencia no universitaria, instituciones sanitarias y justicia.

Unidad: Porcentaje de trabajadores según sexo

	Total	Consejerías y OOAA	Docencia no universitaria		Instituciones sanitarias		Justicia
			Docentes	No docentes	Sanitario	No sanitario	
Hombres	2.32	0.48	1.91	5.04	-1.57	-0.56	0.00
Mujeres	13.05	-2.24	6.35	0.28	3.06	4.83	-1.54
TOTAL	2.35	-1.23	5.03	1.47	2.17	3.59	-1.19

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

#### Cuadro 6.5.1.4

Variación del valor absoluto de efectivos 2016/2017 que prestan servicio en la Administración General de la Comunidad Autónoma, desglosados en Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), los dedicados a la docencia no universitaria, instituciones sanitarias y justicia.

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Total	Consejerías y OOAA	Docencia no universitaria		Instituciones sanitarias		Justicia
			Docentes	No docentes	Sanitario	No sanitario	
Hombres	24	5	22	6	-8	-1	0,00
Mujeres	227	-39	174	1	66	29	-4
TOTAL	251	-34	196	7	58	28	-4

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

#### Indicadores específicos

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.- Variación del valor absoluto de hombres y mujeres de que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública.
- 3.- Número de hombres y mujeres que son nombrados funcionarios públicos de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 4.- Variación del valor absoluto de hombres y mujeres que son nombrados funcionarios públicos de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 5.- Variación del peso relativo de hombres y mujeres que son nombrados funcionarios públicos de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 6.- Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Rioja ha celebrado contratos laborales fijos.
- 7.- Variación del valor absoluto de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Rioja ha celebrado contratos laborales fijos.



De acuerdo con dichos indicadores, se pueden aportar en la actualidad los siguientes datos:

#### Cuadro 6.5.1.6

Efectivos que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública en 2017.

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Participantes cursos Formación 2016		Variación porcentual 2015/2016	Variación valor absoluto 2015/2016
Hombres	2.212	38.3	10.7	237
Mujeres	3.562	61.7	15,1	539
Total	5.774	100.0	13.5	776

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

#### Cuadro 6.5.1.7

Número de hombres y de mujeres que son nombrados funcionarios públicos de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja en 2016

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Número	Porcentaje	Porcentaje
Hombres	33	0	0
Mujeres	64	66%	97%
Total	97	66%	98%

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

#### Cuadro 6.5.1.8

Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Rioja ha celebrado contratos laborales con carácter fijo indefinido en 2016

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Número	Porcentaje	Porcentaje
Hombres	14	93.3	50.0%
Mujeres	1	0,00	0.00%
Total	15	93.3 %	53.3%

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda.

## B. Comentarios sobre la situación actual

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Administración Pública y Hacienda, en lo relativo a su programa de gasto 9112, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2019, es la continuación de los anteriores informes de esta naturaleza que se han venido redactando por la Consejería.

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 dicho programa de gasto puede tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

A la vista de los datos expuestos en las tablas anteriores resulta de interés señalar que el número de mujeres es mayor que el de hombres tanto en 2016 como en 2015, manteniéndose estable el peso de ambos colectivos respecto del total en esos años. Las mujeres representan en torno al 71% del personal de la Administración General y los hombres 28%.

Por instituciones, cabe destacar que las mujeres suponen, al menos en torno al 75% del personal de instituciones sanitarias, justicia y del personal no docente de las instituciones no universitarias; dichos porcentajes, aunque con variaciones, se mantienen estables en ambos años. Respecto de las Consejerías y OAAA y el personal docente, también las mujeres tienen una mayor representación respecto del total, siendo en el primer caso aproximadamente el 70% del personal, y en el segundo, 69 % a 31/12/2017.

En relación con la variación de personas al servicio de la Administración General, a 31/12/2017 cabe indicar que se ha producido una variación al alza en 251 personas, esto es, un 0,35%, aumentado únicamente el número de mujeres en un 13.05% y por el contrario disminuyendo en un 2.32% el de hombres. Esta variación no ha generado una alteración significativa en el peso de ambos colectivos respecto del total, así, como se decía en el párrafo anterior, los porcentajes se mantienen estables.

Asimismo las variaciones en el resto de colectivos también han sido mínimas, destaconado que tanto en el caso de los docentes no universitarios y como en el personal sanitario, se ha producido un incremento en el número de mujeres de 174 y 66, respectivamente lo que supone un peso del 6,35% y 3.06%, que se ha incorporado en el año 2017. Respecto al personal de justicia una disminución en el caso de las mujeres del 1,54% sin apreciar cambio alguno en el caso de los hombres.

En conclusión, el peso relativo entre hombres y mujeres respecto del total en los años analizados se mantiene estable, experimentado variaciones poco significativas en esos años, ya que no se observan importantes cambios en los pesos relativos de ambos colectivos respecto del total. No obstante, existe un ligero incremento del número hombres en 2017, con respecto a 2016, que se explica por su mayor peso dentro del personal docente de las instituciones docentes no universitarias.

En lo referente a la realización de los cursos por parte de los empleados públicos Como reflejo de los datos recogidos en la tabla anterior se puede indicar que el número de mujeres que han realizado cursos de formación en el año 2017 ha sido mayor que el de hombres, consecuencia ésta que se ve influenciada por el hecho de que el número de mujeres en la Administración vaya incrementándose año a año. En este sentido, se ha producido un incremento bastante superior en el caso de las mujeres participantes de cursos, que ha sido de un 15,13% respecto del año anterior frente al aumento, eso sí, en el caso de los hombres que ha supuesto un 10,71%.

Esta similitud en los ratios entre hombres y mujeres 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.

De los datos analizados 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.

#### **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 de género, 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 resulta 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.

## **2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género**

Dado que la totalidad del programa de gasto de la Dirección General puede afectar en su ejecución a las políticas de igualdad de género tanto de forma directa como indirecta, es necesario destacar 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 arriba analizados con el fin de lograr una correcta evaluación de la incidencia del gasto efectuado con cargo a este programa desde la perspectiva del impacto de género.

En este sentido, 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 así como realizar 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 anual de los distintos indicadores propuestos, en el presente informe se hace una comparativa y breve explicación en relación con la variación 2016/2017 de los distintos indicadores, de la cual se arrojan las siguientes conclusiones:

Por un lado, observamos como en relación con los cursos de formación la presencia de mujeres sigue siguiendo superior al de hombres, incrementándose, incluso, en relación con el año anterior.

Asimismo, en lo referido los contratos labores celebrados, se rompe con la tendencia de años anteriores y se da un importante incremento, si bien, únicamente se contrata a hombre, rompiendo la tendencia del resto de indicadores.

Los datos estadísticos que sirven de punto de partida nos permiten afirmar 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. Esta conclusión se desprende del hecho de que 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 de los empleados 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. Así, en relación el teletrabajo, destaca el incremento de empleados que lo han solicitado desde que se impulsó la medida, siendo 3 empleados en el 2013 (2 mujeres y 1 hombre) a los que se añaden en 2014, 6 empleados (5 mujeres y 1 hombre), 2015 fueron un total de 3 empleados más, esta vez 2 hombres y una mujer y en el, 2016 se ha solicitado por una empleada más; si bien ha final de año dos mujeres habrían renunciado a esta modalidad de trabajo al desaparecer las causas personal que lo motivaron.

Cabría plantearse cara a futuro, si esta medida se mantiene incluirla como un indicador más.

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, impulsando la realización de cursos tanto de forma presencial como on-line, lo cual favorece aspectos como la conciliación familiar y nos da paso a un posible desglose del indicador de cursos realizados en base a sus modalidades – presencial y on-line- de cara a futuros informes.

Por todo ello, cabe hacer una valoración positiva de la gestión del programa de gasto desde la perspectiva del impacto de género; además en los años venideros se podrá establecer la comparación según los indicadores que en este informe se proponen.

#### **4.- Propuesta de mejora y recomendaciones**

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.

Finalmente, como ya se ha indicado, 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 base a las consideraciones arriba recogidas así como también en función de la información que se vaya obteniendo en una comparativa fijada en el medio plazo.

**6.5. 2 Sección 12. Administración Pública y Hacienda  
Servicio. Dirección General de la Agenda Digital**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
46131. E. Administración	22.156.156
46131. E. Salud	2.948.327
46131. E. Educación	2.333.107

De conformidad con lo regulado el Decreto 23/2015, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Administración Pública y Hacienda y sus funciones le corresponden a la Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (DGTIC) las competencias en materia de servicios informáticos y telecomunicaciones de todo el Sector Público, de forma que se logren los evidentes beneficios que se derivan de la centralización de la competencia en aras tanto de la contención del gasto como también con la finalidad de contribuir a la ejecución de aquellas medidas de igualdad de género que se ven incluidas dentro de sus competencias.

**Descripción del programa de gasto**

La Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación tiene tres programas de gasto que persigue el cumplimiento de las funciones recogidas en el Decreto 23/2015, de 21 de julio, de las cuales por su impacto directo o indirecto en las políticas de igualdad de género destacan las siguientes:

1. 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 y adecuarlo a las necesidades específicas.
2. 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.
3. Las competencias en materia de infraestructuras territoriales, extensión de banda ancha y televisión digital terrestre.
4. La actualización y aplicación de los procedimientos, procesos y metodologías que aseguren la calidad de las materias de su competencia.
5. 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.

6. 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 elaborados sobre el índice de penetración de Internet, éste continúa su tendencia creciente, llegando al a la mayoría de la población riojana. La brecha digital continúa siendo evidente teniendo en cuenta las variables de sexo y edad. La distancia en el uso entre hombres y mujeres se mantiene, siendo más usado por aquéllos sin embargo a media que se va reduciendo la edad la distancia es menor. Aun así, la brecha entre los más jóvenes y los grupos de mayor edad continúa siendo considerable.

### **2.-Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género**

Los nuevos cambios organizativos llevados en los últimos años han supuesto la creación de nuevas actividades dirigidas a disminuir la brecha digital en nuestra comunidad.

En este sentido, la Administración electrónica y Ayuntamientos 2.0, tienen un peso importante en las labores de esta Dirección General con especial orientación a los sectores que necesitan una mayor cercanía para facilitar las gestiones con la Administración.

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 mantiene 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 trabaja de forma continuada 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.

### **3.-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 con el fin de reducir la brecha digital existente entre los grupos arriba indicados (hombres-mujeres; población joven- población mayor).

## **4. Propuesta de mejora y recomendaciones**

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 Tecnología de la Información y la Comunicación.



## 6.6. Sección 14. Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior. Dirección General de Cooperación al Desarrollo

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1421. Cooperación al Desarrollo	

### 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, Relaciones Institucionales y Acción Exterior, se enmarcan en las siguientes líneas de subvención:

- Convenios de colaboración.
- Convocatorias de subvenciones dirigidas a Organizaciones No Gubernamentales:
- Subvenciones a proyectos de ejecución anual de cooperación al desarrollo.
- Subvenciones a proyectos de sensibilización.

## 1. Situación de Partida

### A. Estadísticas

Desde el año 1995, inicio de la Rioja en materia de Cooperación al Desarrollo, hasta el año 2016, se han destinado a este fin más de 40 millones de euros contemplando la igualdad de género en todos los proyectos apoyados, de los cuales 117 estaban dirigidos de forma directa a mujeres.

#### Cuadro 6.6.1

##### Proyectos de cooperación destinados a mujeres

Unidad: Número y porcentaje de proyectos

Año	Nº total proyectos	Proyectos destinados a mujeres	Porcentaje de proyectos destinados a mujeres
2008	47	9	19,2
2009	48	11	22,9
2010	60	14	23,3
2011	34	9	24,7
2012	13	2	15,0
2013	24	6	25,0
2014	23	5	21,7
2015	21	2	9,5
2016	11	6	54,5
2017	28	11	39,28

FUENTE: Consejería de Presidencia, Relaciones Institucionales y acción Exterior

#### Cuadro 6.6.2

##### Cantidad subvencionada a proyectos destinados a mujeres

Unidad: Euros destinados a proyectos de mujeres

Año	Total proyectos	€ destinados a mujeres	Porcentaje de € destinados a mujeres
2008	2.862.000 €	645.000 €	22,5
2009	3.038.000 €	917.000 €	30,2
2010	4.574.418 €	1.100.527 €	24,0
2011	2.001.375 €	488.519 €	24,4
2012	451.012 €	68.247 €	15,1
2013	732.922 €	150.443 €	21,0
2014	761.983 €	206.303 €	27,1
2015	926.124 €	126.905 €	13,70
2016	985.062 €	512.150 €	51,99
2017	1.216.936 €	874.909 €	71,89

FUENTE: Consejería de Presidencia, Relaciones Institucionales y acción Exterior

### Cuadro 6.6.3

#### Áreas geográficas de proyectos destinados a mujeres. Periodo 1995-2017

Unidad: número y porcentaje de proyectos

Área	Nº proyectos	% proyectos	Total euros	% euros
SUDÁMERICA	61	52	4.000.556 €	51
ÁFRICA-SUBSAHARIANA	27	22	1.807.529 €	23
CENTROAMÉRICA	22	18	1.351.568 €	17
EUROPA-	10	9	177.533 €	2
NORTE DE ÁFRICA	3	3	104.006 €	2
ASIA	5	4	325.032 €	5
TOTAL	128	100	7.766.224€	100

FUENTE: Consejería de Presidencia, Relaciones Institucionales y acción Exterior

### Cuadro 6.6.4

#### Sectores de proyectos destinados a mujeres. Periodo 1995-2017

Unidad: número y porcentaje de proyectos

Área	Nº proyectos	% proyectos	Total euros	% euros
SANIDAD	30	26	2.048.600 €	30
EDUCACIÓN	28	24	2.234.128 €	31
DESARROLLO CÍVICO	27	23	1.088.367 €	15
INFR. PRODUCTIVA	17	14	1.130.179 €	18
INFR. BÁSICA	7	6	350.228 €	5
SENSIBILIZACIÓN	8	7	39.867 €	1
TOTAL	117	100	6.891.369 €	100

FUENTE: Consejería de Presidencia, Relaciones Institucionales y acción Exterior

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 15.100 mujeres cuentan con herramientas técnicas y formativas para acceder al mercado laboral o poner en marcha su propio negocio.
- Se han llevado a cabo 19 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-2016 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.

Las desigualdades entre los géneros están muy arraigadas en las sociedades. Las mujeres no tienen acceso a un trabajo decente y se enfrentan a la segregación ocupacional y a las diferencias en los salarios por su sexo. A veces también se les niega el acceso a la educación básica y a los servicios de salud. Las mujeres de todas las regiones del mundo son víctimas de violencia y de discriminación y están mal representadas en los procesos de la toma de decisiones.

Las mujeres y las niñas constituyen más de la mitad de la población del mundo. Se encuentran en la primera línea y suelen ser las personas más afectadas, en comparación con los hombres y los niños, por la pobreza, el cambio climático, la inseguridad alimentaria, la falta de atención sanitaria, y las crisis económicas mundiales. Sus aportaciones y su liderazgo son fundamentales para encontrar una solución.

Con la nueva agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, el punto de mira se a fijar en cómo las mujeres se ven afectadas por cada uno de los 17 ODS propuestos, así como la manera en la que las mujeres y las niñas pueden, y de

hecho así será, convertirse en actores fundamentales para alcanzar cada uno de estos objetivos.

El año 2015 supone un hito importante: el 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la adopción de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, que protagonizó la 59ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW59).

En esta reunión anual de alto nivel, líderes y activistas mundiales han hecho balance del progreso y los retos pendientes para implementar este acuerdo histórico para la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Los Estados que trabajaron en la Plataforma en 1995 identificaron 12 esferas de especial preocupación, y todas ellas siguen siendo a fecha de hoy retos importantes: pobreza, educación, violencia, conflictos armados, economía, salud, ejercicio de poder y adopción de decisiones, derechos humanos, medios de comunicación, mecanismos institucionales para el avance de la mujer, y niñas.

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, Relaciones Institucionales y Acción Exterior, 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.

La hoja de ruta a seguir está establecida en las diferentes conferencias de las Naciones Unidas y los acuerdos de la Unión Europea, en ella, la igualdad de género se considera como un requisito ineludible para alcanzar el desarrollo, la democracia y la paz.

Las líneas de actuación, siguiendo las señaladas en el anterior plan director y por la cooperación española, 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 2016 se han apoyado 117 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Un total de 6.891.369 Euros se han destinado de forma directa a mejorar la vida de niñas y mujeres, y de éstos 18 proyectos (por valor de 1.028.377 €) 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**

##### **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 “Género 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.

## 6.7 Sección 15. Servicio Riojano de Salud

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. En años sucesivos hemos continuado recogiendo datos de los mismos programas e incorporamos otros que se consideraron de interés. La evolución de los mismos nos ha permitido y 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 2019 y, en la misma línea de los anteriores informes, analizamos los datos correspondientes a 2017. Los datos generales correspondientes a 2017, referidos al Servicio Riojano de Salud se reflejan en los siguientes cuadros:

### Cuadro 6.7.1

#### Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) según sexo y categoría. Año 2016 Y 2017

Unidad: porcentaje de retribuciones según sexo

Categoría	2016		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Facultativo	48,81%	51,19%	47,35%	52,65
Jubilado	10,27%	89,73%	10,60%	89,40
Matronas en formación	0,30%	99,70%	0,00%	100%
Sanitario no facultativo	7,81%	92,19%	7,80%	92,20
M.I.R	27,91%	72,09%	25,87%	74,13%
No sanitario	23,92%	76,08%	23,32%	76,68%
Directivos	49,52%	50,48%	53,38%	46,62%
Total	25,43%	74,57%	24,84%	75,16%

FUENTE: Fichero SIGPYN SALUD

### Cuadro 6.7.2

#### Personal en centros de trabajo según sexo. Año 2017

Unidad: porcentaje vertical y número de personas

Centros	Mujeres	%	Hombres	%
Atención especializada	2.441	60,5%	462	11,5%
Atención primaria	727	18,1	233	5,8%
Albelda	93	2,3%	25	7%
Urgencias 061	32	0,8%	13	0,4%
EUE	8	0,2%	2	0,1%

FUENTE: SERIS

### Cuadro 6.7.3

#### Personal según grupo de pertenencia y sexo. Año 2017

Unidad: porcentaje y número de personas

Grupos	Mujeres	%	Hombres	%
A1	592	14,7%	414	10,3%
A2	1.265	31,4%	103	2,6%
C1	166	4,2%	33	0,9%
C2	923	22,9%	86	2,2%
E	355	8,8%	99	2,5%

FUENTE: SERIS

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 hombres y mujeres. Es decir, el porcentaje de retribuciones está en función del número de hombres y mujeres que han prestados servicios en cada categoría.

Se incluyen a continuación, por primera vez en este Informe, datos facilitados por la Dirección de Gestión de Personal, en los que se recogen datos de hombres y mujeres en el total del SERIS, y distribuidos por centros y por grupos.

Los datos anteriores sugieren los siguientes comentarios:

1- En el total, tanto el porcentaje de retribuciones como el total de efectivos en el SERIS, es muy superior el que corresponde a las mujeres. Lo que nos lleva a la conclusión de que el sector laboral sanitario continúa siendo eminentemente femenino.

2- En retribuciones la diferencia de porcentajes es menor entre hombres y mujeres, que en el total de efectivos: retribuciones 24,84% hombres y 75,16 mujeres. En total de efectivos 18,21% hombres y 81,79% mujeres.

3- Por centros, en Atención Especializada es donde el porcentaje de mujeres es mayor, 84,09%. Y por grupos los porcentajes más elevados de mujeres se encuentran en: A2, 92,47%; C1, el 83,42%; y el C2, 91,48%. Mientras que la diferencia menor se produce en el grupo superior, el A1: mujeres 58,85%, hombres 41,15%.

Puesto que, como ya se ha señalado, existe igualdad de oportunidades sin criterio alguno de discriminación en el acceso al SERIS, nos limitamos a recoger los datos sin que corresponda a este informe ningún tipo de análisis al respecto.

#### Cuadro 6.7.4

##### Residentes totales en el SERIS en junio 2018.

Unidad: número y porcentaje de residentes según sexo

Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	8	19,05	34	80,95	42	100%
R 2	11	25,58	32	74,42	43	100%
R 3	6	19,35	25	80,65	31	100%
R 4	7	18,92	30	81,08	37	100%
R 5	1	33,33	2	66,67	3	100%
Total	33	21,15	123	78,85	1564	100%
Matrona 1	0		4	100%	4	100%
Matrona 2	0		4	100%	4	100%
Total	0		8	100%	8	100%

FUENTE: Gestión de Personal

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 continuó la tendencia y el porcentaje total de mujeres en formación se situó en 65,59%, un 0,87% % por debajo de 2011. En 2013 el porcentaje de mujeres desciende 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%.

La tendencia ascendente en el porcentaje de mujeres, que se inició en 2014 se ha consolidado plenamente puesto que en 2018 el porcentaje total de mujeres en Residentes se sitúa en el 78,85%, sobrepasando el 70% señalado al comenzar la redacción de este Informe (año 2010).

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 1503, 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 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 2017.

#### Cuadro 6.7.5

##### Pacientes del Centro Asistencial de Albelda de Iregua. Año 2017

Unidad: número y porcentaje de pacientes según sexo

	01 de enero de 2017			31 de diciembre de 2016		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Minusválidos	10	5	15	11	4	15
Gerontopsiquiatría	32	27	59	35	26	61
Larga estancia	17	4	21	19	6	25
Total	59	36	95	65	36	101
Porcentaje	60,11%	37,89%	100	64,36%	35,64%	100

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

### 6.7.1 Sección 15. Servicio Riojano de Salud Servicio 01. Complejo hospitalario y 061

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3122. Atención especializada	
3123. Formación del Personal	

#### Descripción del programa de gasto

El programa de gasto **3122, “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, que describiremos y valoraremos en los apartados correspondientes.

El programa de gasto **3123, “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

#### Cuadro 6.7.1.1

Retribuciones correspondientes a hombres y mujeres en Atención Especializada y "061". Año 2017

Unidad: porcentaje de retribuciones según categoría

Categoría	Hombres	Mujeres
Facultativo	47,26%	52,74%
Jubilado	6,82%	93,18%
Sanitario no facultativo	5,86%	94,14%
No sanitario	23,97%	76,03%
Directivos	53,38%	46,62%
Total	22,20%	77,80%

FUENTE: Fichero SIGPYN SALUD.

#### Cuadro 6.7.1.2

Retribuciones correspondientes a hombres y mujeres en Formación de Atención Especializada. Año 2017

Unidad: porcentaje de retribuciones según categoría

	Hombres	Mujeres
M.I.R.	26,04%	73,96%
Matronas en formación	0,00%	100,00%
Sanitario no facultativo	18,62%	81,38%
Total	24,66%	75,34%

FUENTE: Fichero SIGPYN SALUD.

#### Cuadro 6.7.1.3

Número de altas por servicios. Año 2017

Unidad: número de personas

Servicio	Hombres	Mujeres	Total
Cirugía Vasculard	425	242	667
Cardiología	921	383	1.304
Cirugía General	2.532	2.163	4.695
Cirugía Plástica	398	555	953
Cirugía Torácica	377	384	761
Digestivo	167	69	236

---

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja  
para el ejercicio **2019**

---

Endocrino	70	71	141
Geriatría	177	341	518
Hospitalización a Domicilio	830	751	1.581
Hematología	156	125	281
Infecciosas	536	339	875
Medicina Nuclear	8	12	20
Medicina Interna	1.603	1.828	3.431
Medicina intensiva	84	53	137
Nefrología	219	124	343
Neonatología	106	98	204
Neumología	1.085	695	1.780
Neurología	456	410	866
Obstetricia y Ginecología	1	3.554	3.555
Oftalmología	2.574	3.003	5.577
Oncología	651	475	1.126
O.R.L.	582	396	978
Pediatría	621	454	1.075
Psiquiatría	354	308	662
Reumatología	23	23	46
Traumatología	1.505	1.888	3.393
Unidad Corta Estancia	1.056	1.128	2.184
Unidad Dolor	32	28	60
Urgencias	33	27	60
Urología	2.848	702	3.550
C. Paliativos	193	131	324
<b>Total</b>	<b>22.418</b>	<b>22.350</b>	<b>44.768</b>

FUENTE: Control de Gestión



#### Cuadro 6.7.1.4

##### Sesiones de Hospitales de Día. Año 2016

Unidad: número de sesiones en Hospital de día.

Servicio	Hombres	Mujeres	Total
Cardiología	78	12	90
Cirugía General	484	210	694
Cirugía Maxilofacial	28	26	54
Cirugía Plástica	13	10	23
Cirugía Vasculat	52	27	79
Digestivo	442	326	768
Endocrino	42	220	262
Ginecología	0	508	508
HDD general	1.484	1.504	2.988
Hematología	3	4	7
HAD	30	97	127
Medicina interna	27	1	28
Neumología	42	84	126
Neurofisiología/Neurología	73	155	228
Oftalmología	838	1.031	1.869
Oncología	2.215	2.913	5.151
Otorrinolaringología	441	324	765
Pediatría	1.152	713	1.865
Reumatología	185	222	407
Traumatología	284	244	528
Unidad del dolor	6	14	20
Urología	338	114	452
Total	8.257	8.787	17.044
Porcentaje	48,45%	51,55%	100%

Fuente: Control de Gestión.

**Cuadro 6.7.1.5**

Consultas de Atención Especializada. Año 2017

Unidad: número de consultas

	Hombres	Mujeres	Totales
Alergología	4.721	7.056	11.777
Anestesiología	4.426	4.324	8.750
Cardiología	7.172	4.856	12.028
Cirugía General	8.794	7.244	16.038
Cirugía Maxilofacial	453	708	1.161
Cirugía Plástica	561	957	1.518
Cirugía Torácica	488	232	720
Cirugía Vascul ar	2.488	1.948	4.436
Cuidados Paliativos	513	1.060	1.573
Dermatología	11.998	14.988	26.986
Digestivo	4.177	3.301	7.478
Endocrino	3.846	7.508	11.354
Enfermedades Infecciosas	2.089	1.268	3.357
Geriatría	663	1.445	2.108
Hematología	4.427	4.475	8.902
Medicina Interna	1.359	1.584	2.943
Nefrología	3.213	2.167	5.380
Neumología	4.888	3.421	8.309
Neurología	6.370	8.800	15.170
Oftalmología	21.225	27.360	48.585
Obs Ginecología	578	34.818	35.396
Oncología	4.397	7.232	11.629
Oncología radioterápica	2.085	1.031	3.116
Otorrinolaringología	9.840	10.105	19.945
Pediatría	5.859	4.657	10.516
Rehabilitación	8.097	14.510	22.607
Reumatología	2.761	5.201	7.962
Traumatología	17.923	22.294	40.217
Salud Mental	30.712	35.241	65.953
Unidad del Dolor	739	1.253	1.992
Urología	16.391	3.992	20.383
TOTALES	193.253	245.036	438.289
%	44,09	55,91	100%

Fuente: Servicio Riojano de Salud

### Cuadro 6.7.1.6

#### Teléfono de atención a la mujer

Unidad: número de llamadas y citas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Llamadas	14.995	15.105	15.240	15.025	13.000	14.137
Información/cambios de citas	2.302	2.374	2.466	2.351	2.279	2.258
Citas en las que no estaba indicada la revisión ginecológica	6.301	6.883	7.634	9.035	7.366	8.613
Citas para revisión	3.829	3.100	3.153	2.366	2.332	2.428
Derivadas FHC	1.268	1.418	846	279	241	236
Derivadas al médico de familia	1.295	1.330	1.141	994	782	602

Fuente: Admisión Servicio Riojano de Salud

### Cuadro 6.7.1.7

#### Alojamiento en hostel para madres lactantes

Unidad: número de beneficiarias

2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
89	160	238	160	132	148	297	147	209	170

Fuente: Contabilidad de Pagos

### Cuadro 6.7.1.8

#### Técnica de fecundación "in vitro"

Unidad: número de punciones y FIV/ICSI

Indicadores	2013	2014	2015	2016	2017
Punciones	106	194	203	181	178
FIV / ICSI	106	190	390	429	419

FUENTE: Control de Gestión.

### Cuadro 6.7.1.9

#### Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica.

Unidad: número

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Atención primaria						
Nº Partes emitidos	92	90	64	14	72	75
Nº de casos detectados	97	95	69	82	76	83
Atención especializada						
Nº Partes emitidos	29	33	39	5	32	55
Nº de casos detectados	34	33	41	39	34	60
Total						
Nº Partes emitidos	121	123	103	19	104	130
Nº de casos detectados	131	128	110	121	110	143

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro

### Cuadro 6.7.1.10

#### Duración de tiempo del maltrato

Unidad: años

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Menos de 1 año	68	69	60	76	64	84
De 1 a 4 años	32	36	27	28	27	37
De 5 a 9 años	0	0	0	0	0	0
De 10 o más años	0	0	0	0	0	0
Duración no conocida	31	23	23	17	19	22

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro

### Cuadro 6.7.1.11

#### Tipo de relación

Unidad: número

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Relación pareja	96	91	87	85	76	106
Relación expareja	17	20	12	22	21	25
Padre	5	3	2	4	2	2
Otro familiar	5	4	4	3	4	1
No conocida	8	10	5	7	7	9

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro

### Cuadro 6.7.1.12

#### Edad del maltratador

Unidad: años

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
De 14 a 19 años	7	9	6	10	9	17
De 20 a 24 años	16	17	14	18	11	15
De 25 a 29 años	20	12	19	23	12	26
De 30 a 34 años	26	20	17	19	18	22
De 35 a 39 años	20	23	17	25	22	24
De 40 a 44 años	15	17	20	11	15	20
De 45 a 49 años	12	12	9	7	10	12
De 50 a 54 años	5	7	4	5	6	5
De 55 a 59 años	5	4	1	3	1	0
De 60 a 64 años	0	3	0	0	4	0
De 65 a 69 años	3	1	1	0	0	0
De 70 a más años	2	3	2	0	2	2

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro

### Cuadro 6.7.1.13

#### Nacionalidad de la víctima

Unidad: número de víctimas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Relación pareja	62	62	62	62	62	80
Relación expareja	69	69	69	69	69	63

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro

### Cuadro 6.7.1.14

#### Actividad remunerada o no de la víctima

Unidad: número de víctimas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Remunerada	50	50	50	50	50	66
No remunerada	81	81	81	81	81	77

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro

### Cuadro 6.7.1.15

#### Embarazada o no

Unidad: número de víctimas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Embarazada	4	4	4	4	4	5
No embarazada	127	127	127	127	127	138

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro

### Cuadro 6.7.1.16

#### Tipo de maltrato sufrido por la víctima

Unidad: número de víctimas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Psicológico	-	-	70	70	70	97
Sexual	-	-	5	5	5	11
Físico	-	-	103	103	103	136

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro

### Cuadro 6.7.1.17

#### Tipo de maltrato sufrido por la víctima

Unidad: número de víctimas

	2015		2016		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Violencia de género						
Víctimas	-	198	-	225		225
Denunciados	198	-	223	-	225	
Violencia doméstica						
Víctimas	29	45	18	48	18	51
Denunciados	32	18	31	20	34	8

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro

Programa “Intérpretes”. No se incluyen datos desglosados debido a que se ha estado trabajando en un nuevo sistema que se ha incorporado al SERIS a finales de enero de 2018. Se explica en el apartado correspondiente de este Informe.

Programa “Red de apoyo a la mujer embarazada”. Se incluye por primera vez este programa conjunto entre Salud y Servicios Sociales. No se dispone de datos y se explica en el apartado correspondiente de este Informe.

### Cuadro 6.7.1.18

#### Programa Valoración de riesgo durante embarazo y lactancia (VRE)

Unidad: Solicitudes según categoría laboral

	2012	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Facultativo	14	19	21	17	17	26	16
DUE	10	22	27	27	21	28	25
Técnicos sanitarios	3	2	4	4	8	5	3
Auxiliar de enfermería	2	2	3	5	3	4	4
Auxiliar administrativo	-	2	2	1	3	1	-
Fisioterapeuta	1	4	3	2	4	3	2
Otros	3	1	2	1	3	2	2
Total	33	52	62	57	59	67	52

Fuente: Servicio de Prevención Riesgos Laborales SERIS

### Cuadro 6.7.1.19

#### Bajas maternas y embarazo

Unidad: Número de bajas maternas

	2014	2015	2016	2017
Bajas maternas	75	69	71	59
% Notificaciones a salud laboral	76	85,5	94,4	88,1
Prestaciones riesgo por embarazo concedidas	45	47	47	38
Bajas por contingencia común hasta fin de embarazo	10	16	19	14
% Bajas por contingencia común hasta fin de embarazo	17,5	27,1	28,4	26,9

Fuente: Servicio de Prevención Riesgos Laborales SERIS

## 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 (77,8%) crece ligeramente con

respecto al dato de 2016 (77,2%), y continúa siendo mayor que en el dato general del Servicio Riojano de Salud (75,2%).

En Informes anteriores se venía señalando que, aunque muy lentamente, iba aumentando el porcentaje en mujeres, tanto el de facultativos como el total. Pues bien con los datos de 2017 se confirma esta tendencia: Facultativos mujeres en 2016 el 50,9% y en 2017 el 57,7%. Total mujeres en 2016 un 77,2% y en 2017 un 77,8%.

Es decir, en el ámbito hospitalario y “061” trabajan en conjunto más mujeres que hombres; y por primera vez desde que se realiza este Informe, el porcentaje de mujeres facultativos es mayor que el de hombres facultativos.

Respecto a los Médicos en Formación, los porcentajes indican que hasta 2013, 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).

En 2014 empezó a invertirse poco a poco la tendencia, y así ha continuado hasta llegar a junio de 2018 fecha en la que, como se ha señalado a nivel general de MIREs, en A.E. el 73,96% son mujeres y el 26,04% son hombres.

Por otro lado, se han analizado algunos datos de actividad del Servicio de Atención Especializada. En lo relativo a ingresos hospitalarios, ha descendido ligeramente el porcentaje de mujeres situándose en el 49,9%.

Respecto, a los de datos de Hospital de día, los porcentajes son similares al año 2016; mayor utilización por parte de las mujeres (51,5%).

En cuanto a la distribución de consultas, también se registra un mayor porcentaje en mujeres.

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 a los datos correspondientes a los programas 1, 2 y 3, no hay nada destacable que comentar.

Los datos recogidos en el programa 4, “Detección y abordaje de la violencia doméstica”, 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. La tendencia es la misma que en años anteriores.
- Hay más casos de duración menor de un año, hasta la detección del maltrato. Seguidos del tramo entre 1 y 4 años. Sumados los dos tramos, suponen casi un 84,6% del total de casos detectados.



- Por tipo de relación entre víctima y maltratador claramente predomina la relación de pareja, seguida de la relación expareja. Ambos grupos suman más de un 91,6%.
- Por edad del maltrato se da con mayor frecuencia entre los 20 y 49 años. Igual que en todos los años estudiados.
- Por nacionalidad de la víctima, en 2017 el porcentaje de mujeres españolas se sitúa en el 55,9%, frente al de extranjeras que supone el 44,1%.
- Por actividad remunerada o no, en 2017 de los 143 casos detectados, 66 se encontraban en situación laboral remunerada, es decir un 46,2%; y 77 en situación laboral no remunerada, lo que supone un 53,8%.
- Y, afortunadamente, la mayoría de casos detectados se siguen produciendo en mujeres no embarazadas.

### C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

#### Objetivos.

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. No obstante, el Servicio Riojano de Salud ha apostado por los programas específicos para la mujer, que se describen a continuación.

Pasamos a describir los que se encuentran en marcha actualmente:

- 1.- Teléfono de atención a la mujer. Su objetivo es facilitar a la mujer la prevención y asistencia a patologías exclusivas de la mujer.
- 2.- Alojamiento en hostel para madres lactantes. Su objetivo es incentivar la lactancia materna.
- 3.- Técnica de fecundación “in Vitro”. Su objetivo es facilitar la descendencia a parejas con problemas de fertilidad.
- 4.- Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica. Su objetivo es detectar las situaciones de malos tratos y violencia en el ámbito familiar, aprovechando la proximidad y continuidad de la atención sanitaria, sobre todo en el ámbito de la Atención Primaria. Para actuar sobre ellas desde el punto de vista sanitario.
- 5.- Programa “Intérpretes”. Su objetivo es facilitar la comunicación con los sanitarios a los pacientes extranjeros, en aras de una mejor asistencia.
- 6.- Programa “Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajadoras del SERIS”, en adelante VRE. Su objetivo es evitar los riesgos laborales a las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia.

#### Contenidos.

1.- Teléfono de atención a la mujer. Se trata de 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.- Técnicas 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. Mediante la integración en la Historia Clínica electrónica de un informe de violencia de género y agresión, se detectan los posibles casos y, si es necesario, se activa el correspondiente protocolo de actuación.

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.

Desde finales de enero 2018 el SERIS ha incorporado un sistema de traducción simultánea a 51 idiomas que comunica al médico con el paciente mediante una conexión telefónica con un intérprete a tiempo real.

Cualquier paciente que tenga especiales dificultades para comunicarse en castellano podrá recibir el apoyo de un intérprete por vía telefónica las 24 horas del día los 365 días del año.

Desde el inicio del período de pruebas (finales de enero) hasta mitad de abril fue utilizado por 50 profesionales, y para los siguientes idiomas: ruso, inglés, árabe, italiano, alemán, chino mandarín, wolof, bereber, portugués, urdu, y chino cantonés.

No obstante hay servicios que continúan demandando el intérprete de presencia física (siempre bajo justificación escrita del profesional en la Hª Clínica del paciente), como es Psiquiatría; y determinadas pruebas funcionales que lo hacen preciso (pruebas de esfuerzo, espirometrías...).

Todo ello es importante desde el punto de vista de género, por el mayor número de usuarias mujeres con dificultad de integración y menor conocimiento del idioma español. Y porque hay mayoría de intérpretes que son mujeres.

6.- Programa “Red de apoyo a la mujer embarazada.

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.E. núm. 155, de 29/06/2012).

En su artículo 8.- se establece que:

“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.”

El Programa conjunto Salud – Servicios Sociales está vigente desde enero de 2017, con una derivación por el momento de comunicación directa entre las trabajadoras sociales de salud y servicios sociales de base.

Existe una guía de recursos dirigida a profesionales sobre derechos, recursos y servicios, tanto públicos como privados sin ánimo de lucro.

Se irá procediendo a la distribución de la guía por los centros implicados, tanto de Salud como de Servicios Sociales, facilitando una información única y un modo de proceder a la embarazada.

7.- Programa “Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajadoras del SERIS”, en adelante VRE.

Este programa se lleva a cabo en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Riojano de Salud, en adelante SPRL.

El SPRL se constituyó como un Servicio de Prevención propio, adscrito a la Consejería de Salud, con el fin de garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores del SERIS, en aplicación de la ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

En su Programación anual de actividades preventivas, es parte fundamental el “Proceso de vigilancia de la salud” y dentro del mismo, se encuentra la: “Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia” (VRE).

Las trabajadoras notifican al SPRL su estado de gestación. Se lleva a cabo la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la trabajadora y se emite un Informe de vigilancia de la salud en el que se señalan los riesgos que pudieran afectar al embarazo/lactancia, así como las medidas preventivas, de adaptación del puesto o de reubicación si fuera necesario.

Indicadores.

1.- Número de mujeres que han utilizado cada una de las variables que se miden.

2.- Número de mujeres que hacen uso del alojamiento que se ofrece.

3.- Número de técnicas realizadas cada año.

4.- Número de casos detectados y de partes emitidos.

5.- Número de pacientes que utilizan este servicio.

6.- Distribución de la guía conjunta y coordinación entre los profesionales de Salud-Servicios sociales que atienden a las mujeres embarazadas que puedan encontrarse en situación de desprotección.

7.- Número de trabajadoras que solicitan la VRE en relación con el número de bajas maternales.

## **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.

Durante 2016 se incluyó en el III Plan de Salud el “Programa de sensibilización y formación en violencia de género de los Servicios sanitarios del Servicio Riojano de Salud”.

En el desarrollo del mismo durante 2016 se realizó el primer curso de Formación de Formadores, que posteriormente con el apoyo del grupo motor (surgido del curso) y la Comisión Técnica para la VG de Salud, realizó formación en cada uno de los centros de salud, y en los servicios diana de A. Especializada: urgencias, ginecología, psiquiatría, pediatría, geriatría más una sesión general.

Durante 2017 se continuó con la formación en todos los centros, sobre conceptos generales VG y casos clínicos, también a los directivos del SERIS. Así mismo se elaboró el Protocolo Riojano de Mutilación Genital Femenina, que fue presentado en sesión clínica

general en Hospital San Pedro, y en sesiones de formación en cada uno de los centros de A. Primaria, y servicios hospitalarios diana.

En lo que va de año de 2018 se ha replicado la experiencia valenciana (premiada como experiencia de buenas prácticas) de cribado de VG durante la semana del 21-27 de mayo de 2018 en todos los centros de A. Primaria y servicios diana de A. Especializada. Para ello se ha introducido en la Historia Clínica Electrónica el formulario de detección con un asistente de obligado cumplimiento.

El resultado del mismo ha sido satisfactorio.

Como resultados cualitativos destacar que las mujeres han considerado bien ser preguntadas por la violencia, y los profesionales han perdido el miedo a inmiscuirse en el terreno de lo privado, considerándolo como un aspecto más de su relación de ayuda.

Los resultados cuantitativos apuntan un elevado número de formularios de VG abiertos, que aún están siendo analizados y tratados por los profesionales en los centros.

En este sentido por parte de Informática se ha introducido en la HC Electrónica:

- Cuestionario de detección
- Asistente al mismo
- Nuevo Formulario de Violencia de Género

En este momento están trabajando en la herramienta de explotación informática de este nuevo Formulario, que ha quedado desfasada al incluir nuevo parámetros.

Además debemos comenzar a poner en práctica las medidas del Pacto de Estado sobre Violencia de Género publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales: Congreso de los Diputados el día 03/08/2017.

Incluye 213 medidas agrupadas en los siguientes ejes de actuación:

1. La sensibilización y la prevención.
2. La mejora de la respuesta institucional.
3. El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas.
4. Intensificar la asistencia y protección de los menores.
5. El impulso a la formación de los distintos agentes.
6. El seguimiento estadístico.
7. Las recomendaciones a las Administraciones Públicas y otras instituciones.
8. La visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres.
9. El compromiso económico.

#### 10. El seguimiento del pacto.

Indudablemente en todos ellos, los Sistemas Sanitarios Públicos tendremos que llevar a cabo actuaciones fundamentales.

Por otra parte existe un proyecto de ley de Violencia de Género de La Rioja, pendiente de aprobación.

#### **-“Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia” (VRE).**

De la evolución de los datos del total de solicitudes, se observa que en 2017 han descendido, así como el número total de bajas maternales.

Asciende, sin embargo el porcentaje de prestaciones de riesgo por embarazo concedidas respecto a las tramitadas.

De ese modo, se garantiza la salud y la seguridad de todas las trabajadoras en esa situación de especial sensibilidad a los riesgos laborales.

Hay que resaltar que este programa se incluye en Atención Especializada y “061” por su mayor incidencia en el mismo. Y ello por dos motivos: en el ámbito hospitalario y el “061” hay un mayor número de trabajadoras. Y la variedad, tipos de trabajo y turnos conllevan mayores riesgos laborales.

Pero el programa incluye a todo el personal femenino del SERIS, es decir, también al de Atención Primaria y el Centro de Salud Mental Albelda de Iregua, puesto que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales atiende a todo el personal del SERIS.

### **3. Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto**

Como ya se ha señalado, estos programas tienen una continuidad a lo largo de los años y se van ejecutando en los diferentes ejercicios. Es decir, hasta la fecha no se han dado por finalizados, precisamente por el interés y la efectividad que han demostrado.

Por ello se han explicado más ampliamente en el apartado número 2.

## **4.- Propuestas de mejora y recomendaciones**

### **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 propuestas de mejora marcadas en este programa de cara al futuro son:

- Continuar con el plan de formación específico para llevarlo a todos los centros con objeto de que todos los profesionales participen en el mismo, puesto que la violencia es un problema de salud pública, como cualquier otra enfermedad.
- Avanzar en el registro y codificado de los casos de violencia.
- Participar a nivel de zonas de salud en la formación de los jóvenes en las relaciones igualitarias e integradoras de las diferencias de género. En este sentido se van a realizar intervenciones piloto durante el curso 2018-19 en los institutos de educación secundaria de Pradejón y Fuenmayor. Los profesionales darán charlas sobre relaciones igualitarias, y ofertarán una consulta joven de fácil acceso. Todo ello en coordinación con las actividades que se realizan desde la Dirección General de salud Pública por el Servicio de Promoción de la Salud. Del resultado de las mismas se intentarán replicar en el resto de zonas de salud.
- Colaborar con otras instituciones implicadas en casos de violencia: educativas, servicios sociales, justicia, etc. Todas aquellas implicadas en la atención a las víctimas, según establece la Ley 3/2011 de 1 de marzo

## **B. Informe sobre impacto de género**

En ejercicios sucesivos se incluirán en este Informe los programas nuevos que se implanten y/o desarrollen, bien a través del III Plan de Salud, bien por nuevas prestaciones que se incorporen a la Cartera de Servicios.

Siempre que, una vez estudiados sus contenidos, se prevea que puedan tener incidencia sobre mujeres u hombres en especial, y por lo tanto tengan cabida en este Informe sobre Impacto de Género.

**6.7.2 Sección 15. Servicio Riojano de Salud  
Servicio 02. Centros de Salud.**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3121. Atención primaria	
3123. Formación del Personal	

**Descripción de los programas**

El programa de gasto 3121, "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 3123 se ocupa de la Formación de Médicos de Familia, con el mismo objetivo de calidad en la asistencia.



## 1. Situación de partida

### A. Estadísticas

#### Cuadro 6.7.2.1

Retribuciones según sexo y categoría laboral en Atención Primaria. Año 2016 y 2017

Unidad: Porcentaje de retribuciones según sexo

Categoría	2016		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Facultativo	48,30%	51,70%	47,17%	52,83%
Jubilado	20,92%	79,08%	22,25%	77,75%
Sanitario no facultativo	11,70%	88,30%	11,95%	88,05%
No sanitario	17,50%	82,50%	19,31%	80,69%
Total	31,74%	68,26%	31,15%	68,85%

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD

#### Cuadro 6.7.2.2

Retribuciones según sexo en Formación de Atención Primaria. Año 2016 y 2017

Unidad: Porcentaje de retribuciones según sexo

Categoría	2016		2017	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
MIR	26,4%	73,6%	25,6%	74,4%

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD

#### Cuadro 6.7.2.3

Consultas en Atención Primaria. Año 2016 y 2017

Unidad: Porcentaje de retribuciones según sexo

Año	Hombres	Mujeres	Totales
2016	1.537.196	1.955.831	3.493.027
2017	1.410.339	1.797.517	3.207.856

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD

#### Cuadro 6.7.2.4

##### Salud bucodental de la embarazada

Unidad: número de actuaciones

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Educación Sanitaria	111	132	262	622	1051	1353	1106
Exploraciones	232	273	262	1135	1997	2010	1975
Tartrectomía	156	132	130	599	1032	1353	1106

FUENTE: Subdirección Enfermería Atención Primaria

#### Cuadro 6.7.2.5

##### Revisiones ginecológicas en Centros de Salud

Unidad: número de revisiones

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nájera	-	-	-	-	-	-	-
Santo Domingo	-	-	-	-	-	-	-
Haro	1.165	1.231	1.251	1.177	1.037	1.036	1.758

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

#### Cuadro 6.7.2.6

##### Revisiones realizadas en el Programa Mujer Sana

Unidad: número de revisiones

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Revisiones	6.116	6.711	7.223	5.682	5915	6.453	5.351

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

#### Cuadro 6.7.2.7

##### Prevención del cáncer de colon. Evolución datos generales del programa

Unidad: número de actuaciones

	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Cartas enviadas	9.191	8.855	8.151	8.188	9.966	10.657	7.438	8.016	5.324	5.840	8.745	9.377
Citas para recoger kit pruebas	3.397	3.692	3.490	3.735	4.793	5.317	3.828	4.204	3.944	4.346	3.816	4.218
Pruebas positivas	273	138	329	236	312	233	259	199	229	190	270	207

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS

### Cuadro 6.7.2.8

#### Evolución del porcentaje hombres/mujeres

Unidad: porcentaje de actuaciones

	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Cartas enviadas	49,89	50,11	48,32	51,68	49,89	50,11	48,32	51,68	48,26	51,74
Citas para recoger kit pruebas	48,30	51,70	47,41	52,59	48,30	51,70	47,41	52,59	47,50	52,50
Pruebas positivas	58,23	41,77	57,25	42,75	58,23	41,77	57,25	42,75	56,60	43,40

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 (68,26%) como en el total del SERIS (74,57%).

En Facultativos el tanto por ciento de hombres continúa descendiendo: 52,48% en 2013; 51,06% en 2014; 49,88% en 2015; 48,30% en 2016; 47,17 en 2017. De forma que, de la misma forma que en Atención Especializada, el porcentaje de mujeres facultativos supera ya el 50%; se sitúa concretamente en el 52,8%.

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%.

A partir de 2013 comenzó a ascender: 62,81% en 2013; 65,78% en 2014; 69,96% en 2015. La tendencia continúa: 73,56% en 2016 y 74,455 en 2017.

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.

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**

Los programas que se encuentran en marcha actualmente, y que pueden ser estudiados bajo la perspectiva de género, en “Atención Primaria de Salud” son los que se describen a continuación.

#### Objetivos

1.- Salud bucodental de la mujer embarazada.

Su objetivo es llevar a cabo un programa de asistencia dental básica para las embarazadas, para evitar el deterioro de las piezas dentales.

2.- Revisiones ginecológicas en Centros de Salud.

Su objetivo es facilitar las revisiones ginecológicas a las mujeres.

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 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.

#### Contenidos.

1.- Salud bucodental de la mujer embarazada.

Se llevan a cabo revisiones especiales en mujeres embarazadas, puesto que durante el embarazo es necesario un cuidado especial de las distintas piezas dentales.

También se realizan tareas de educación y prevención de la embarazada.

Y si se considera necesario, se llevan a cabo extracciones y empastes.

2.- Revisiones ginecológicas en Centros de Salud

A través de este programa se llevan a cabo revisiones ginecológicas en los Centros de Salud para evitar desplazamientos a la población femenina. Si se acerca el servicio se facilita enormemente el que la mujer controle su salud.

3.- Mujer sana.

Mediante revisiones sujetas a protocolo se facilita que el cáncer de cérvix se pueda detectar en un estadio que permita mayor índice de curación.

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.

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.

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 se comunica al usuario y se le informa de la conveniencia de repetir la prueba a los dos años.

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 los años 2013, 2014 y 2015 este programa ha continuado.

En 2016 la población “diana” se ha situado entre los 50 y los 74 años, con controles cada dos años.

Indicadores.

En los tres primeros programas descritos los indicadores son los datos de utilización y su evolución por años.

En el cuarto programa, los distintos parámetros recogidos en el apartado “estadísticas”.

## **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 2016 nos indican que el porcentaje de pacientes a los que se les ha enviado carta continúa siendo mayor en mujeres, el 52,31%, frente al 47,69% en hombres.

Los pacientes citados a recoger el kit para la prueba se distribuyen en el 52,42% de mujeres y el 47,58% de hombres.

El resultado de las pruebas positivas se distribuye en 43,4% en mujeres y el 56,6% en hombres.

Por lo que la conclusión es que la incidencia del cáncer de colon en la población incluida, sigue siendo mayor en hombres.

### **3. Valoración una vez ejecutado el programa de gasto**

Nos remitimos a lo señalado en el programa de Atención Especializada, 3122.

También estos programas tienen una continuidad a lo largo de los años y se van ejecutando en los diferentes ejercicios. Es decir, hasta la fecha no se han dado por finalizados, precisamente por el interés y la efectividad que han demostrado.

Realizar asistencia bucodental a mujeres embarazadas; facilitar revisiones ginecológicas a la mujer sana; prevenir y tratar de cáncer de mama y cérvix, son fundamentales para mejorar la salud de las mujeres y por tanto incrementar las posibilidades de avance en los ámbitos familiar y laboral.

### **4. Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido**

#### **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.

Una vez más es preciso insistir en que uno de los principios generales del SERIS, como provisor de Servicios Sanitarios del Sistema Público Sanitario de La Rioja, es la asistencia a toda la población en condiciones de equidad y sin ningún tipo de discriminación.

Tampoco existe discriminación en el acceso a un puesto de trabajo en el SERIS.

No obstante es una realidad que persisten diferencias por razón de género en el conjunto de la sociedad. Los programas recogidos en este Informe van orientados a cambiar esta realidad.

## **B. Informe sobre impacto de género**

Seguiremos trabajando en esta línea, mediante la implantación de nuevos programas y/o el análisis de alguno ya en desarrollo, que pueda tener cabida en este informe.

## 6.8 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.

#### Cuadro 6.8.1 Personal del Instituto de Estudios Riojanos

Unidad: número de trabajadores según sexo

	2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	5	8	5	8	4	9	4	9
Grupo A1	1	2	1	2	2	1	1	2
Grupo A2		1		1	1			1
Grupo C1	1		1					1
Grupo C2	1	5	1	5	1	5	5	1
Grupo D	2		2		2		2	

Fuente: datos proporcionados por el IER

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.

Retribuciones: mujeres 66.99% y hombres 33.01%.

Respecto a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Durante los dos últimos años nadie ha disfrutado de ningún permiso

En relación a la funcionarias víctimas de violencia de género que 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, ninguna funcionaria del IER ha solicitado tal derecho.

**6.8.1 Sección 17. Instituto de Estudios Riojanos**  
**Servicio 01. Gerencia del Instituto de Estudios Riojanos**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4611. investigación Básica	380.000

**Descripción del programa de gasto**

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.

## 1. Situación de Partida

### A.- Estadísticas

#### Cuadro 6.8.1.1

##### Gastos del Instituto de Estudios Riojanos según su impacto de género

Unidad: Porcentaje según sexo

	% Genero		% Gasto	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Capítulo I : Personal	33,33%	66,67%	32,70%	67,30%
226.06. Actividades	66,15%	33,85%	66,15%	33,85%
226.08 Publicaciones	40,00%	60,00%	61,09%	38,91%
480.01. Ayudas	56,82%	43,18%	62,80%	37,18%
646.02 Planes	68,75%	31,25%	70,99%	29,01%

Fuente: datos proporcionados por el IER

### B.- Comentarios sobre la situación oficial

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

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.

Con respecto al personal que presta sus servicios en el IER es de destacar el mayor porcentaje de mujeres que de hombres, que se refleja igualmente en el porcentaje de gasto correspondiente a cada género, siendo de significar que es proporcionalmente superior el porcentaje de gasto que el de género, debido a que son mayoría las mujeres que ocupan puestos de mayor nivel retributivo.

Con respecto a las principales actividades llevadas a cabo por el Instituto, cabe reseñar el mayor porcentaje de mujeres a las que se concedieron ayudas para estudios científicos, circunstancia externa a este organismo, ya que depende de cuál sea el género mayoritario de las personas solicitantes de las subvenciones en cada convocatoria, por contra el porcentaje de gasto es relativamente algo inferior al de los hombres, lo que igualmente depende de lo que soliciten los beneficiarios.

Esta situación es la opuesta a la que se produce en los planes de investigación ya que son más los hombres que los han realizado pero el porcentaje de gasto es inferior al de las

mujeres, circunstancia que se deriva de la tasación de la investigación a desarrollar y no del género de la persona que realiza la investigación.

En cuanto a las actividades el número de hombres que realizaron éstas es superior al de las mujeres También se han publicado más libros escritos por hombres que por mujeres. Circunstancias que tienen su correspondientes reflejo en el gasto aunque puede verse que el porcentaje de gasto destinado a las publicaciones realizadas por hombres es relativamente algo superior al del destinado a las realizadas por mujeres, circunstancia que depende más del tipo de publicación que de la autoría.

En cuanto a las actividades el número de hombres que realizaron éstas es superior al de las mujeres También se han publicado más libros escritos por hombres que por mujeres. Circunstancias que tienen su correspondientes reflejo en el gasto aunque puede verse que el porcentaje de gasto destinado a las publicaciones realizadas por hombres es relativamente algo superior al del destinado a las realizadas por mujeres, circunstancia que depende más del tipo de publicación que de la autoría.

## 6.9 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación

El Decreto 6/2015, de 10 de julio, 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 al desarrollo económico y competitividad, política de industria, energía y comercio; investigación, desarrollo e innovación; relaciones laborales; turismo y cultura; así como cualquier otra afín a los descritos 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 27/2015, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación 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.

**6.9.1 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación  
Servicio 03. Secretaría General Técnica**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4211. Apoyo empresarial en general	

**Descripción del programa de gasto**

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 en función de su género y de los distintos programas de gastos.

**Cuadro 6.9.1.1**

**Personal de la Consejería según sexo y programas de gasto. Periodo 2017**

Unidad: Numero y porcentaje de trabajadores según sexo

Programa de Gasto	Funcionario			Eventual			Laboral		
	M	H	% M	M	H	%M	M	H	%M
1901/4211/4212/4213/4215/4216/4611/4612/4713/4715/9511	10	1	90.9	2	-	100	-	-	-
190301/4611/4612	6	3	66.7	-	-	-	-	-	-
190301/4212/4715	9	9	50.0	-	-	-	-	1	-
190301/4215	4	3	57.1	-	-	-	-	-	-
190301/4214	34	8	80.9	-	-	-	-	-	-
190302/4612	1	7	12,5	-	-	-	-	-	-
190601/3311/4611	4	2	66.7	-	-	-	-	-	-
190601/3321/4611	7	3	70.0	-	-	-	-	1	-
190601/4311/4312	4	4	50.0	-	-	-	-	-	-
190602/3312	4	-	100	-	-	-	-	-	-
190603/3312	21	17	55.3	-	-	-	-	-	-
190604/3312	9	4	69.2	-	-	-	1	1	50

FUENTE: Consejería Desarrollo Económico e Innovación

### Cuadro 6.9.1.2

Personal de la Consejería según cargos, grupos, cuerpos y categorías. 2017

Unidad: Número de trabajadores según sexo

Personal	M	H
Altos cargos	1	3
Consejero	1	-
Secretario General Técnico	-	1
Directores Generales	-	2
Grupo A	25	13
Técnico A.G.	14	6
Ingeniero Industrial	1	2
Arquitecto	2	1
Conservador	2	1
Arqueólogo	1	-
Técnico Superior de Prevención	5	1
Informático	--	1
Esc. Facult Archivo y Biblioteca	-	1
Grupo B	23	14
Gestión A.G	8	1
Ingeniero Técnico Industrial	1	1
Inspector de Industria	0	2
Técnico de Prevención	2	2
Cuerpo Facult Grado Medio	1	1
Técnico Apoyo Bibliotecario	2	2
Educador	2	3
Ayudante archivo y biblioteca	7	2
Grupo C1	14	10
Administrativo A.G	14	8
Técnico Informático	-	1
Cuerpo Ayudante Facultativo		1
Grupo C2	38	11
Auxiliar A.G	37	11
Auxiliar laboratorio	1	-
Grupo E	16	15
Subalternos AG	16	14
Operario	-	1

FUENTE: Consejería Desarrollo Económico e Innovación



### Cuadro 6.9.1.3

#### Personal laboral por categorías. Período 2017

Unidad: Número de trabajadores según sexo

Personal	M	H
Total	1	3
Titulado superior	-	-
Titulado medio grado	-	-
Administrativo	-	1
Auxiliar administrativo	-	-
Subalterno	-	1
Operario	1	1

FUENTE: Consejería Desarrollo Económico e Innovación

En relación con los altos cargos, se observa que la presencia masculina (tres hombres) es superior a la femenina (una mujer), sin embargo en el personal funcionario se puede ver que, en su clasificación por grupos, la presencia femenina es superior en todos ellos.

En la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación, la cantidad de personal laboral no es muy amplia, únicamente cuatro personas, de las cuales tres son hombres y una mujer.

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.

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 a lo largo del pasado año 2017:

### Cuadro 6.9.1.4

#### Reducción de Jornada

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	9	4
% Reducción de jornada	69.2%	30.8%

FUENTE: Consejería Desarrollo Económico e Innovación

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 el derecho a la reducción de jornada.

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.

**6.9.2 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación**  
**Servicio 03. Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio**  
**Centro 01. Servicios Generales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4212. Reindustrialización	

**Descripción del programa de gasto**

El programa 4212 (Reindustrialización) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene atribuidos la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio.

Dentro de los mismos destacan: la ejecución de políticas de promoción de la protección de la propiedad, seguridad y calidad industrial y la Inspección Técnica Vehículos, 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; Todo ello dentro de un permanente diálogo con las asociaciones empresariales sectoriales, Ayuntamientos, Colegios Profesionales, o Distribuidores de energía.

Algunas de las actuaciones desarrolladas se centran en el Plan de simplificación administrativa en el sector industrial.

## 1. Situación de partida

### A. Estadísticas

#### Cuadro 6.9.2.1

##### Instaladores de instalaciones térmicas La Rioja

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

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%)
Año 2015	6 inscritos: 6 hombres (100%)
Año 2016	11 inscritos: 10 hombres (90,9%) y 1 mujer (9,1%)
Año 2017	8 inscritos: 8 hombres (100%)
Año 2018	4 inscritos: 4 hombres (100%)

#### Cuadro 6.9.2.2

##### Manipulador de gases fluorados

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

Año 2017	25 inscritos: 25 hombres (100%)
Año 2018	18 inscritos: 18 hombres (100%)

#### Cuadro 6.9.2.3

##### Total censos industriales

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Nuevos	36	16	14	12	55	70	26(*)
Empresas	36	16	13	12	55	70	26
Hombres	36	16	1	11	51	69	9(**)
Mujeres	0	0	0	1	4	1	0

FUENTE: Consejería Desarrollo Económico e Innovación

(\*)Datos a 1/08/2018

(\*\*)El dato se refiere al número de empresarios autónomos

- Comparativa del 2018 con respecto al 2017

La tendencia es a la estabilidad en la actividad económica (téngase en cuenta que sólo se analizan los 7 primeros meses del ejercicio, con presumible mantenimiento del número de

inscripciones (21,5%) y se ha incrementado la y sin presencia femenina entre los nuevos empresarios autónomos

## **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.

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 2017/2018 En años anteriores la presencia de la mujer es meramente testimonial en alguno de los apartados.

La causa principal de esta tendencia es la tradicional escasa matriculación femenina en los estudios universitarios de ingeniería; pese a que esta tendencia está cambiando en los últimos años, se sigue traduciendo, en una escasa colegiación profesional. A título ilustrativo, en La Rioja las ingenieras industriales colegiadas constituyen en torno a un 10% del total.

El personal del programa de gasto es fiel reflejo de la participación tradicional de la mujer a nivel nacional. En el ejercicio 2017 se incorporó a la plantilla una Ingeniera Técnica Industrial, siendo varones el resto de los ingenieros e ingenieros técnicos y la participación femenina se limita, con carácter general, a labores administrativas, ya sea como técnica de administración, ayudante administrativo o subalterna.

## **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, Trabajo, 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**

##### **A. Políticas de gasto**

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio se dirige a la promoción y prevención de la seguridad industrial, ya que tiene un carácter transversal, por ir dirigido 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.

**6.9.3 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación**  
**Servicio. Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio**  
**Centro 01. Servicios Generales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4214. Relaciones y Prevención de Riesgos Laborales	

**Descripción del programa de gastos**

El programa 4214 integra a partir del ejercicio 2017 los programas de gasto 3111 y 4132 de anteriores ejercicios y tiene como objetivos básicos la promoción de la mejora de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo a través de una mejor aplicación de la legislación en materia de relaciones laborales, seguridad, salud y bienestar en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas así como favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, a través 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; 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. Se desarrollan las actuaciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento; 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 de acuerdo con lo establecido en el Estrategia Riojana de Seguridad y Salud en el Trabajo para el período 2016-2020 diseñada para responder a las exigencias y demandas actuales en materia de seguridad y salud en el trabajo, proporcionando un marco de coordinación y actuación comunes con los organizaciones empresariales y sindicales más representativas hasta el año 2020, relacionadas con la formación, el asesoramiento, la asistencia técnica y la divulgación en la prevención de riesgos laborales.

Igualmente se realizan actividades de ordenación en materia de sociedades cooperativas, calificación y registro de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, y de los centros especiales de empleo, contribuyendo al objetivo de la política pública de creación de empleo estable y el emprendimiento.

En el objetivo de promoción de la mejora de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo se fomenta la realización por las organizaciones sindicales y empresariales, en cuanto actores e interesados principales de las relaciones laborales, de proyectos y acciones específicas de interés socio-laboral y salud laboral: información, difusión, divulgación y asesoramiento a trabajadores y empresarios y la solución autónoma y pacífica de conflictos laborales individuales y colectivos a través de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

Igualmente constituye un objetivo del programa 4214 el impulso y fomento del diálogo social y la participación institucional con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de La Rioja, al ser factor indispensable para la cohesión social y el progreso económico territorial.



## 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 las actuaciones que se realizan inciden directamente sobre las empresas, lo que implica que se realizan independientemente del sexo de los trabajadores.

No obstante, indicar que tal y como se establece en la citada Ley 3/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, 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. 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.

De los recursos humanos adscritos (38 efectivos) a la unidad administrativa) que gestiona el programa 4214 (Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral), el 82 por ciento son mujeres. En cuanto a las diferencias por grupo profesional son las siguientes:

GÉNERO	GRUPO PROFESIONAL	TOTALES
Hombres	1 A1/ 2 A2/ 1 C1/ 2 C2/1 E	7
Mujeres	9 A1/ 7 A2/ 4 C1/ 9 C2/ 2 E	31

### B.- Comentarios sobre la situación actual

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 las actividades que se realizan a través de este Programa. La Rioja es una comunidad autónoma de pequeño tamaño -algo más de 5.000 metros cuadrados-; con una población de 312.830 habitantes. Estos habitantes se concentran en el valle, quedando más despoblados la zona de la sierra. El análisis demográfico de la composición de la población activa en La Rioja es de 154.625 trabajadores de los cuales 81.542 son varones y 73.084 son mujeres (Datos EPA 2º trimestre 2018)

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 y las acciones e indicadores que las integran.

### C.- Objetivos que persigue el programa de gasto

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa 4214 se contienen en la descripción que consta en la parte inicial de este informe y no presentan aspectos discriminatorios en relación al género teniendo en cuenta que:

- Todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a empresas, integradas por 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.
- 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 del programa de gasto sobre el impacto de género no tiene en criterio de este Centro una importancia muy significativa, puesto que en las acciones normativas, de registro, de control y sanción, información y actividades técnicas de vigilancia y asesoramiento, 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 a las organizaciones sindicales y empresariales, y fundaciones específicas, no se discrimina en razón del género.

## **3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto**

Respecto a la valoración del Programa de gasto, únicamente hacer referencia a los datos relativos a la formación en prevención. Así en la Oferta Formativa del 2017, el número de alumnos asistentes a las diversas jornadas, cursos y talleres en materia de prevención fue 1.483 personas. La proporción de alumnas fue del 43,4 por ciento frente al 56,6 por ciento 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.

## **4.- Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido:**

### **A.- Políticas de gasto a llevar a cabo**

La Estrategia Riojana de Seguridad y Salud Laboral 2016-2020 contempla actuaciones específicas dirigidas a favorecer la integración de aspectos de género en la actividad preventiva, especialmente en sectores con mayor presencia de la mujer. En este sentido se promoverá la evaluación de aquellos riesgos que presentan mayor incidencia en las mujeres, así como las actuaciones de asesoramiento dirigidas a ofrecer un tratamiento completo de la salud de las mujeres en el trabajo, incidiendo especialmente en el embarazo y la lactancia, favoreciendo su difusión.

En el ámbito del control de legalidad y registro de convenios colectivos un aspecto fundamental a considerar, que se realiza en cuanto Autoridad Laboral, es la relativa al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en orden a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en las condiciones laborales por razones de género y remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y la puesta en marcha por las empresas de medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc. (Planes de Igualdad). Igualmente el uso de lenguaje no sexista, en atención a que el lenguaje debe visualizar a la mujer trabajadora, en favor de unas condiciones laborales más igualitarias.

La Planificación Anual de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de empleo y relaciones laborales tiene como área específica de actuación la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que incluyen programas y actuaciones para el control de la discriminación en el acceso al empleo, en la relación laboral (salarios, etc.), acoso sexual y por razón de sexo, medidas y planes de igualdad, derechos sobre conciliación, vida laboral y familiar y discriminación en la negociación colectiva. En los procedimientos de conciliación previa a la vía judicial derivados de reclamaciones laborales, cuando por las trabajadoras se alega nulidad en materia de discriminación por embarazo o maternidad o cualquier denuncia en materia de mujer, se da traslado del expediente en los casos que proceda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que se lleven a cabo las actuaciones de comprobación de los hechos detallados en las demandas recibidas. Los incumplimientos apreciados en las actas de infracción determinan el inicio del correspondiente procedimiento sancionador.

A través de este Programa de gasto 4214, además de las actuaciones que realiza directamente con sus medios personales, fomenta mediante subvenciones nominativas la mejora de las relaciones laborales, en todos sus aspectos, y de la salud laboral en las empresas de La Rioja, financiando los proyectos que en estas materias realizan las organizaciones sindicales y empresariales conforme a las funciones que les son propias y que tienen como destinatarios finales los trabajadores y empresarios de La Rioja.

## **B.- Informe de impacto de género**

Las actuaciones señaladas en el apartado anterior tienen por objeto velar para que no produzca ningún tipo de diferencia entre hombres y mujeres por realizar el mismo trabajo y en las mismas condiciones en las empresas de nuestra Comunidad Autónoma, en el marco de las competencias asignadas tanto como autoridad laboral como en materia de fomento de la mejora de las relaciones laborales.

**6.9.4 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación**  
**Servicio. Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4215. Comercio	

**Descripción del programa de gasto**

El programa 4215 ha integrado los programas de gasto 5493 y 7611 de anteriores ejercicios y tiene como objetivos básicos la ordenación y el control de las actividades económicas comerciales y artesanales, el control de precios de servicios sometidos a intervención administrativa que incidan en la estabilidad económica y el ejercicio de las actividades económicas en libre competencia bajo el principio de libertad de empresa. Estas actividades se realizan en la ejecución de políticas públicas que coadyuven a la consolidación de estos sectores, como pueden ser planes de investigación, desarrollo e innovación buscando la eficiencia en modelos de excelencia empresarial.

En la definición de las políticas públicas, en la ordenación y control de las actividades económicas citadas 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 las personas tanto físicas como en su caso jurídicas y ya sean de género femenino o masculino.

## 1. Situación de Partida

### A. Estadísticas

Inicialmente se expresan aquellos indicadores que pueden ser objeto de comparación a los presentados en relación con los del 2016, 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 Recursos Humanos del Servicio de Comercio.

#### 1º Órganos consultivos y de participación

#### **Cuadro 6.9.4.1**

##### Composición de la Comisión Regional de Precios

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

Entidad representada	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	4	2	6
FER	1	-	1
Asoc. Consumidores	1	-	1
Sindicatos	1	-	1
Total	7	2	9

FUENTE: Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio

El secretario de la Comisión Regional de Precios es desempeñado por un funcionario adscrito al Servicio de Comercio de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio.

### Cuadro 6.9.4.2

#### Composición del Consejo Riojano de Comercio

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

Entidad representada	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	3	1	4
FER	3	1	4
Asoc. Consumidores	1	1	2
Sindicatos	-	4	4
Asoc. Comerciantes	2	2	4
Asoc. Distribuidores	2		2
Federación Riojana de municipios		1	1
Cámara de Comercio	2	1	3
Total	14	10	24

FUENTE: Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio

(\*) En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género.

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio.

### Cuadro 6.9.4.3

#### Composición del Consejo Riojano de Artesanía

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

Entidad representada	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	4	3	7
FER		1	1
Asoc. Artesanos	1	1	2
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja		1	1
Total	6	5	11

FUENTE: Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio

(\*) En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género.

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio.

#### 2º Registro General de Artesanía de La Rioja

El número total de inscripciones que figuran en el Registro es de 282, 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, 118 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.

#### Cuadro 6.9.4.4

##### Documentos de calificación artesanal, por tipo y género. Agosto 2018

Unidad: Número de documentos según categoría y sexo

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	16	23,88	50	76,12	66	100
Artesanos/as	69	35,20	127	64,80	189	100
Honorarios/as	5	23,81	16	76,19	21	100

FUENTE: Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio

(\*) En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género.

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 real que presenta el Sector.

#### Cuadro 6.9.4.5

##### Número de personas por tipo de documento de calificación artesanal y género. Agosto 2018.

Unidad: Número de personas

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	15	30,00	35	70,00	50	100
Artesanos/as	21	32,26	43	67,74	64	100
Honorarios/as	5	29,41	13	70,59	18	100

FUENTE: Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio

(\*) En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género.

### 3º Recursos humanos del Servicio de Comercio

En relación con la plantilla adscrita al Área de Comercio, la situación actual es la siguiente:

#### Cuadro 6.9.4.6

##### Plantilla adscrita al área de comercio

Unidad: Número de personas

Género	Grupo	Totales
Hombres	1 A1 /1 A2/1C2	3
Mujeres	1 A1/ 1 A2/ 2 C1	4

FUENTE: Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio

## 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 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, Trabajo, 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. 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 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. Se observa una participación casi semejante entre hombres y mujeres (15 hombres y 10 mujeres). No obstante, esta situación depende de las designaciones de los órganos e 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. Actualmente está compuesto por igual número de hombres y de mujeres.

**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 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 **4215**, 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 personas, 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 del programa 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 del programa de gasto gestionado 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**

##### **A.- Políticas de gasto**

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 del Programa que se gestionan no se pueden realizar esenciales innovaciones en relación con el impacto de género objeto del presente informe.

**6.9.5 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación**  
**Servicio. Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio**  
**Centro 01. Servicios Generales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4611. Investigación y Desarrollo	
4612. innovación	

**Descripción del programa de gasto**

Los programas 4611 Administración General de la Investigación y Desarrollo y 4612 Administración General de la Innovación se encuadran en el desarrollo de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General de Innovación, Trabajo, 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 y el seguimiento de la ejecución de los diferentes planes y estrategias relacionadas con la I+D y la innovación, destacándose el V Plan de I+D+I, la información y difusión, la coordinación de centros tecnológicos y clusters, la transferencia de tecnología y del conocimiento, el fomento de la competitividad regional a través de la I+D+i y las iniciativas empresariales entre otras.

Algunas de sus actuaciones son:

1. -Plan Regional de I+D+i 2017-2020

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 prestando especial interés en este nuevo periodo de planificación a la digitalización de los diferentes sectores de la economía riojana.

## 2.- Estrategia Riojana de Especialización Inteligente de La Rioja 2014-2020

Este documento se alinea con la estrategia regional 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, centrándose en las áreas priorizadas en las que La Rioja presenta ventajas competitivas frente a otras regiones.

## 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 aúnan 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 y dando información puntual a todos los agentes del SRI de diferentes materias y actuaciones relacionadas con la I+D+i.

## 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.- 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 mando del SRI, y el seguimiento y monitorización de los planes y estrategias de I+D+i. Está incluido en el Sistema de Vigilancia Tecnológica que la DG Innovación tiene certificado por AENOR

## 7.- Política de promoción y apoyo a AEIS y Clúster

Su objetivo es la coordinación de las políticas públicas de Cluster y AEIS dentro del territorio regional en colaboración tanto otras administraciones como con el propio sector empresarial con el objetivo de que los clusters actúen como palancas de competitividad empresarial, sectorial y regional.

## 8.- Impulso de las KETs y de las tecnologías habilitadoras para la transformación digital

Impulso de las KETs, con especial hincapié en la nanotecnología y la biotecnología, y de las tecnologías habilitadoras de la transformación digital y su incorporación a los sectores productivos tradicionales mediante actuaciones diversas como proyectos piloto entre otras. Promoción de espacios de discusión para tratar la conexión entre estas tecnologías y las empresas riojanas tanto de estos sectores como de sectores tradicionales con el fin de difundir sus aportaciones, novedades y tendencias entre todos los agentes del SRI y lograr un mercado competitivo y sostenible de estas tecnologías en la región.

#### 9.- Registro de Investigadores y de Empresas Innovadoras

Puesta en marcha de los registros de agentes del Sistema Riojano de Innovación definidos en el decreto 12/2017. 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.

#### 10. Impulso de la digitalización en los diferentes sectores de la economía riojana

En el marco de la estrategia española industria conectada 4.0, se fomentará la digitalización de la industria riojana prestando especial atención al desarrollo de habilitadores locales.

#### 11. Compra pública de innovación

De manera coordinada con otros órganos gestores del GLR, se fomentará la compra pública de innovación y se trabajará en un modelo de gobernanza que haga de la misma un instrumento útil y eficiente para la administración pública a la vez que se tracciona desde la demanda la investigación, el desarrollo y la innovación.

## 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 2016 arroja las siguientes conclusiones: el personal dedicado a actividades de I+D decrece en La Rioja un 1% mientras que en el conjunto del territorio nacional se mantiene experimentando un menor crecimiento del 2,49%. La diferencia se produce fundamentalmente en el peor comportamiento de las empresas con una caída en LA Rioja del 16,23 % que compensa en parte el buen comportamiento de las Administraciones públicas con crecimientos del 2% y el excelente crecimiento que experimenta la enseñanza superior del 15,75%.

#### Cuadro 6.9.5.1

##### Tasas de crecimiento nacional y riojano según sector

Unidad: porcentaje personal EJC

Personal I+D	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS	TOTAL
NACIONAL	0,74%	2,54%	2,58%	2,49%
LA RIOJA	1,95%	15,75%	-16,23%	-0,99%

Fuente: Estadística sobre Actividades I+D 2016. INE

En cuanto al comportamiento desagregado por género, La Rioja pierde un 2,36% en los empleos femeninos destinados a actividades de I+D frente al crecimiento superior reflejado en territorio nacional que asciende al 2,23 % que, desagregado por sectores en lo que respecta al ámbito regional, arroja el crecimiento importante en los sectores de enseñanza superior y algo moderado en la administración pública frente a la caída importante en el sector empresarial

#### Cuadro 6.9.5.2

##### Tasas de crecimiento en I+D nacional y riojano según sector

Unidad: porcentaje mujeres

MUJERES	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	0,99%	3,27%	0,83%
LA RIOJA	0,86%	12,62%	-24,30%

Fuente: Estadística sobre Actividades I+D 2015. INE

En cuanto a los datos de investigadores (en EJC) según los sectores de ejecución, se reflejan las siguientes tasas de variación en el 2016 con respecto al 2015. La Rioja

experimenta un importante crecimiento del 12,40 % frente al 3,43 % reflejado a nivel nacional destacando el buen comportamiento de la Administración Pública y la Enseñanza Superior frente a un crecimiento más contenido en el ámbito empresarial.

Las tasas de crecimiento desagregadas por sectores de ejecución y comparadas con lo que ocurre en el ámbito nacional:

#### Cuadro 6.9.5.3

---

##### Tasas de crecimiento en I+D nacional y riojano según sector de ejecución

Unidad: porcentaje investigadores

Investigadores	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS	TOTAL
NACIONAL	3,51%	2,29 %	4,09 %	3,43 %
LA RIOJA	10,43 %	17,65 %	1,32 %	12,40 %

Fuente: Estadística sobre Actividades I+D 2016. INE

#### Cuadro 6.9.5.4

---

##### Tasas de crecimiento en I+D nacional y riojano según sector de ejecución

Unidad: porcentaje investigadores mujeres

MUJERES	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	5,26 %	3,26 %	2,62 %
LA RIOJA	6,65 %	16,60 %	-7,56%

Fuente: Estadística sobre Actividades I+D 2016. INE

### Indicadores sobre el Registro de Investigadores

El Registro de Investigadores, gestionado desde la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio se ha visto modificado en el último año. Con la aprobación del [Decreto 12/2017, de 31 de marzo, por](#) el que se regula la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación de La Rioja, el Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y **el Registro y Catálogos del Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación**, su organización y funcionamiento en ejecución del mandato legislativo establecido en la Ley 3/2009, de 23 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de la Comunidad Autónoma de La Rioja, constatamos los siguientes puntos:

*Primero.-* En su artículo 18 nos dice: “Organización del Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación

1. Este Registro, constará de las siguientes Secciones:

- a) Sección de Personas del Sistema Riojano de Innovación (...);
- b) Sección de Centros tecnológicos y de investigación: en esta Sección tienen cabida las Universidades, Organismos Públicos de Investigación (OPIs), Centros e Institutos de Investigación, Centros Tecnológicos y Sociedades Científicas y,
- c) Sección de Clusters y Agrupaciones Empresariales Innovadoras (AEI).”

*Segundo.-* En su artículo 22, nos indica los requisitos que deben cumplir las personas físicas o jurídicas del Registro de Agentes del SRI

*Tercero.-* En su disposición transitoria primera, “Adaptación del Registro de Agentes del SRI” se dio un plazo de un año a contar desde la publicación de dicho Decreto, para la adaptación del Registro de Agentes del SRI, procediéndose a realizar las modificaciones necesarias en programa informático de Registro de Agentes ya existente con el fin de adaptarlo a los objetivos, premisas y contenidos establecidos en el Decreto.

Por todo lo expuesto, a todos los registrados hasta el 5 de abril de 2018 se procedió, en cumplimiento de la nueva normativa, a solicitar de nuevo la inscripción en dicho Registro de Agentes del SRI, recordándoles que para la inscripción es necesario el cumplimiento de los requisitos indicados en el artículo 22 y anexar la documentación requerida en el artículo 23 del Decreto.

La inscripción de los investigadores está condicionada a su pertenencia a una entidad inscrita en algunas de las secciones del registro. De este modo, la inscripción de investigadores y su número en el actual registro no es significativo aún dado que se está inscribiendo primero a los agentes del SRI que acogen a estos investigadores. Los datos que arroja el registro con respecto a estas dos secciones son los siguientes:

En la sección de centros tecnológicos y centros de investigación, el 63% del personal destinado a actividades de I+D son mujeres mientras que en la sección de cluster y AEIs este porcentaje alcanza un 73%.

### Indicadores de la Dirección General para la Innovación, Industria y Comercio.

En la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, concretamente en el Servicio de Innovación el 38% del personal son mujeres, frente al 43% que representan los hombres.



Categoría	Sexo
Jefe de Servicio	Femenino
Ingeniero Industrial	Masculino
Técnico de AG	Femenino
Gestión de AG	Vacante
Técnico de apoyo	Vacante
Técnico informático	Masculino
Administrativo	Femenino
Auxiliar administrativo	Femenino
Subalterno	Masculino

\* Datos a 25 de agosto de 2017.

## B. Comentarios sobre la situación actual

La Rioja presenta peores datos que el conjunto del estado en cuanto a tasas interanuales de incremento del personal dedicado a la I+D motivado fundamentalmente por la caída de personal dedicado a actividades de I+D en el sector empresarial y a pesar de un mejor comportamiento tanto en los sectores de administración pública como de enseñanza superior. La distribución por sexos es similar en La Rioja y en el resto del Estado, con tasas femeninas ligeramente inferiores a las masculinas pero que no significan una falta de presencia de mujeres en el ámbito de la I+D ya que están próximas a la paridad.

Desagregado por sectores de ejecución y de acuerdo con los datos consolidados de 2016, en La Rioja el 23,29 % del gasto en I+D se ejecuta por el AA.PP, el 47,91 % por el sector empresarial y el 28,8 % restante por el sector de la Enseñanza Superior.

El 42,4 % del personal total destinado a actividades de I+D en La Rioja es femenino. Desagregado por sectores de actividad, las mujeres alcanzan en La Rioja un porcentaje del 48,13 % en personal dedicado a la I+D en la universidad, el 55,12 % en el sector administración y el 28,20 % 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.

En cuanto al ámbito investigador, La Rioja, presenta un importante incremento en el número de investigadores del 12 % motivado principalmente por el fuerte incremento del personal investigador en Enseñanza Superior y en Administración Pública y en menor medida en el sector empresarial que invierte su tendencia con respecto a años anteriores. La Rioja se sitúa por delante de la media nacional tanto en porcentaje de mujeres investigadoras, el 46,12 % frente al 39,12% a pesar del pequeño retroceso del 1,14% que en términos globales se experimenta en La Rioja.

A modo de resumen podrían reflejarse en las siguientes tablas los datos de participación femenina por sectores de ejecución y sus tasas de crecimiento.

### Cuadro 6.9.5.5

Evolución del personal en I+D en La Rioja por sexos.

Unidad: Número de personas

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total personal	1423	1469	1327	1439	1398	1384
Personal mujer	533	583	529	585	593	579
Tasa crecimiento femenino	-6,2%	9,4%	-9,3%	10,6%	1,32%	-2,36%

FUENTE: Consejería Desarrollo Económico e Innovación

### Cuadro 6.9.5.6

Evolución del personal femenino investigador en La Rioja por sexos.

Unidad: Número de personas

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Total personal	845	900	799	1439	809	
Personal mujer	354	374	350	585	382	
Tasa crecimiento femenino	-5,5%	5,7%	-6,5%	10,6%	0,6%	

FUENTE: Consejería Desarrollo Económico e Innovación

## C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Los objetivos que se persiguen con la ejecución de los Programas de Investigación y Desarrollo e Innovación se han expuesto al principio del capítulo. La misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de La Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio está enfocada a posicionar en un lugar destacado a La Rioja dentro del sistema de investigación e innovación, no solo a nivel nacional sino también europeo.

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.

Entre las iniciativas que se han llevado a cabo a través de este programa destacan las siguientes:

- Planificación, coordinación y seguimiento de las estrategias, planes y programas que tienen como fin el impulso de la I+D+i en La rioja
- Fomento de la incorporación de tecnologías claves habilitadoras, fundamentalmente nanotecnología y biotecnología así como las tecnologías habilitadoras para la transformación digital como herramienta necesaria para su incorporación eficaz a los sectores tradicionales riojanos, promoviendo la generación de un mercado

sostenible de I+D+I y favoreciendo de este modo la competitividad empresarial, sectorial y como consecuencia regional.

- Impulso a la transformación digital de la industria riojana.
- Difusión de la I+D+i
- Portal de la Innovación.
- Observatorio de innovación y vigilancia tecnológica.
- Coordinación de centros tecnológicos y clústeres y puesta en marcha de cuantas acciones son necesarias para impulsar su consolidación y su competitividad en el mercado global.
- Incorporación del talento investigador: Contratos pre-doctorales
- Transferencia de tecnología y del conocimiento y fomento de la colaboración entre los distintos agentes del sistema riojano de innovación.
- Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación

## 2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

Las actuaciones citadas dentro del programa de gasto 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 ya 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 planificar, ejecutar y en su posterior evaluación.

La Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio realiza el seguimiento de las políticas definidas 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. La Dirección General cuenta con un cuadro de mando integral que proporciona 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. Dispone también 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 coordinados desde la propia Dirección, muestran 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.

### **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 y Administración Pública acompaña la Ley de Presupuestos Generales para 2018 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**

### **A.- Políticas de gasto**

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio busca la captación del “talento innovador” y el desarrollo económico regional basado en el conocimiento, 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 infrarrepresentadas, con objeto de maximizar el potencial innovador de nuestra comunidad.

A través del observatorio de innovación se realizan mediciones que, a través del cuadro de mando se reportan periódicamente y de acuerdo con lo estipulado en la Ley 3/2009 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a través del Sistema de Gobernanza definido en el Plan Riojano de I+D+I a la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo

Tecnológico e Innovación y al Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.

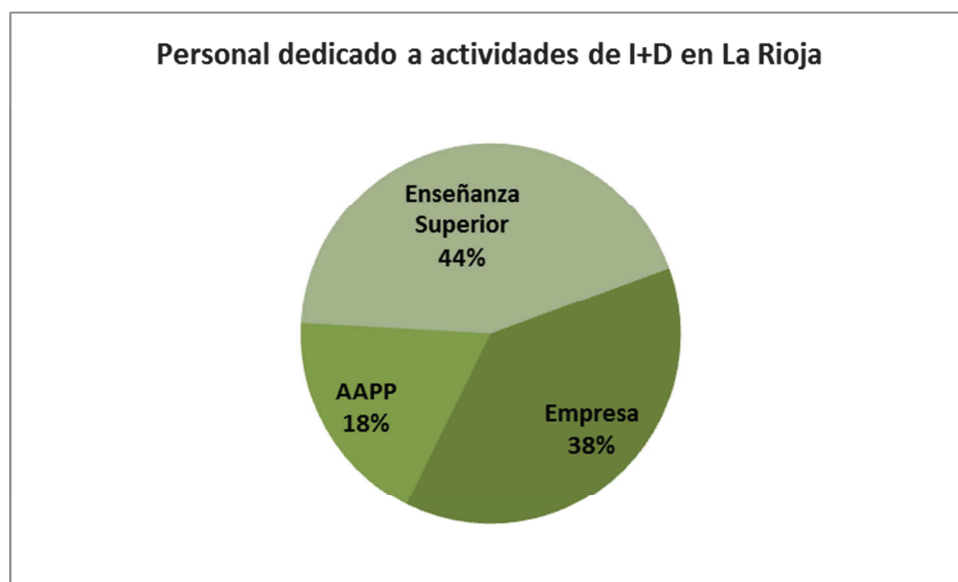
La comparación a nivel de un mismo programa de gasto de estos informes durante varios años dará una perspectiva temporal sobre cómo ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas.

## B.- Informe de impacto de género

Un total de 205.872,9 personas, en EJC, se dedicaron a actividades de I+D en el año 2.016 en España lo que represento el 11,2 por mil de la población ocupada y supuso un aumento del 2,5% respecto al dato del ejercicio anterior. Por comunidades autónomas, son Baleares (+11,3%), Castilla La Mancha (+11%) y Asturias (+4,3%) las que más crecen. Por el contrario, los mayores descensos se registran en Castilla y León (-0,1%), La Rioja (-1%), Andalucía (-1,7%) y Extremadura (-4,6%).

En la Rioja hay 1.383 personas, en EJC, que se dedicaron a actividades de I+D en el año 2.016, lo que representó el 10,3 por mil de la población ocupada, lo que supuso un descenso del 1% con respecto a las personas ocupadas en actividades de I+D en el año 2.015.

Por sectores de ejecución en La Rioja, el reparto es el siguiente:



En términos nacionales, el 40% del personal total dedicado a actividades de I+D es personal femenino mientras que en La Rioja este porcentaje alcanza el 42,4% representando un 28% en el sector privado, un 55% en las AAPP y un 48 % en la enseñanza superior.

El colectivo de investigadores alcanzó a nivel nacional la cifra de 126.633,4 personas en EJC, lo que supuso un 6,9 por mil de la población total ocupada.

En La Comunidad Autónoma de La Rioja, 909 personas se dedican a tareas de investigación en EJC lo que supone un 6,7 por mil de la población total ocupada lo que está en la línea de la media nacional. Con respecto a los datos del año 2.015, ha supuesto un incremento del 12% que se ha producido en los tres sectores de ejecución (un 1,3 % en el sector privado, un 10,4% en el sector AAPP y un 17,7 % en la enseñanza superior). La distribución por sectores del personal investigador es la siguiente:



En cuanto al personal investigador femenino, en La Rioja este porcentaje representa un 46 % del total representando un 34% del personal investigador en el sector privado, un 57% en las AAPP y un 48 % en la enseñanza superior.

Es importante concluir por tanto que las mujeres han ido ganado terreno en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación estando muy próximas a la paridad tanto en el sector de administración pública como el de enseñanza superior. Así mismo, se observa una convergencia paulatina en los niveles de empleo femenino con los datos a nivel nacional tanto en personal dedicado a actividades de I+D y de investigadores siendo incluso la tasa de personal investigador femenino superior a la nacional.

**6.9.6 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación**  
**Servicio. Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio**  
**Centro 02: Nacional de Nuevas Tecnologías**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4612. Innovación	

**Descripción del programa de gasto**

El programa 4612 (Innovación) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General de Innovación, Trabajo, 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 Desarrollo Económico e Innovación, 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 Servicio Público de Empleo Estatal 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 centros de referencia en la familia profesional 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. Desarrollo de acciones formativas innovadoras que son impartidas con carácter experimental en el Think-TIC. El objetivo es adaptar la formación a las necesidades actuales del mercado de trabajo.
2. Impartición de formación avanzada TIC. El objetivo es incrementar la cualificación profesional.
3. 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.

4. 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.
5. 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.
6. Servicio de vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva. 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

El público objetivo de las actuaciones del ThinkTIC de acuerdo con sus objetivos estratégicos es toda la sociedad riojana, sin discriminación de sexos. Centrándose especialmente en la población en edad laboral.

#### Cuadro 6.9.6.1

##### Población de La Rioja

Unidad: Número de personas

	POBLACIÓN TOTAL	VARONES	MUJERES
TOTAL NACIONAL	46.659.302	22.835.286	23.777.015
LA RIOJA	312.830	154.388	158.442

Fuente: INE censo de población a fecha del 1 de enero de 2017.

La Rioja se configura como la CC.AA. con menor número de habitantes, de los cuales un 49,36% son varones y un 50,64% son mujeres siendo los valores del total nacional un 49,08% de varones y un 50,92% de mujeres.

#### Cuadro 6.9.6.2

##### Datos de empleo. II Trimestre 2018 EPA

Unidad: Miles de personas

2º Trimestre 2017		OCUPADOS	PARADOS	TASA ACTIVIDAD	TASA DE PARO
LA RIOJA	Ambos sexos	138,1	16,5	59,41 %	10,68 %
	Hombres	74,4	7,2	63,89 %	8,8 %
	Mujeres	63,7	9,4	55,11 %	14,73 %
TOTAL NACIONAL	Ambos sexos	19.344,1	3.490,1	58,8 %	12,80 %
	Hombres	10.528,3	1.673,9	64,6 %	13,72 %
	Mujeres	8.815,7	1.816,2	53,3%	17,08 %

Fuente: INE Encuesta de población activa.

En cuanto al ámbito laboral la tasa de paro en La Rioja se sitúa en 6 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 5 puntos inferior en La Rioja respecto de la Nacional masculina y de 2,5 en el caso de las mujeres. Tradicionalmente las tasas de paro femeninas presentan valores superiores a las tasas de paro masculinas.

Todos estos datos corresponden a la encuesta de población activa publicada por el INE en referencia al 2º trimestre de 2018.

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 10 años. Se ha experimentado un incremento significativo en el nº de mujeres tanto en términos absolutos como relativos, pasando de una cuota de 3,85% en el 2007 al 33,64% en el 2016, respecto al primer semestre de 2017 está tendencia disminuye significativamente.

### Cuadro 6.9.6.3

#### Indicadores de alumnado. Cursos 2007-2017

Unidad: Miles de personas

	2007	2008	2009	2010	2011	2012
% Hombres	86,15%	73,03%	66,20%	67,41%	64,05%	64,12%
% Mujeres	13,85%	26,97%	33,80%	32,59%	35,95%	35,88%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
% Hombres	68,15%	63,03%	67,47%	66,36%	73,08	69%
% Mujeres	31,85%	36,97%	32,53%	33,64%	26,92%	31%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

El Think-TIC, cuenta con un total de 9 personas de las cuales el 11,1% del personal son mujeres frente al 88,9% que representan los hombres.

### B.- Comentarios sobre la situación actual

La política formativa del centro sigue como en años anteriores manteniendo un carácter no discriminatorio en cuestiones de género con un enfoque eminentemente sectorial y con el objetivo de formar a las personas en nuevas tecnologías para lograr un tejido empresarial más competitivo.

### 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 del capítulo. La misión de este programa de gasto por parte de la Dirección General de Innovación, Trabajo, 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:

- Diversos programas formativos en TIC dentro de las áreas gestión, seguridad, movilidad, diseño o tecnologías semánticas.
- Becas ARSYS para administración y configuración de sistemas informáticos y data centers.
- Periódicas jornadas, foros y seminarios técnicos.
- Desarrollo de un sistema de vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva, estando certificados por la norma UNE 166.006.
- Colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal, en la actualización de los Certificados de Profesionalidad y en el desarrollo de Planes de Trabajo.
- 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 gasto es transversal a toda la sociedad riojana, pues el Sistema Riojano de Innovación lo componen por igual hombres y mujeres. No obstante, existe un público objetivo dentro 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 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 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 Administración Pública y Hacienda acompañará la Ley de Presupuestos Generales para 2018 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 sistemas del Think TIC que han sido filtrados y estudiados por el Departamento de Observación e Investigación Formativa muestran una presencia femenina estable en proporción aproximada de 1/3 frente a la tasa masculina, llegando a su tasa máxima de alumnado femenino en año 2014.

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**

##### **A.-Políticas de gasto**

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 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 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.

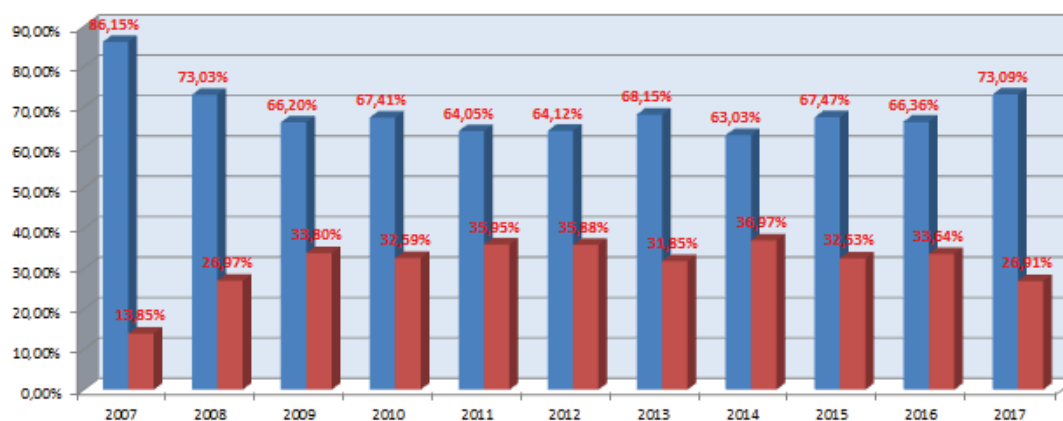
La comparación a nivel de un mismo programa de gasto de estos informes para varios años dará una perspectiva temporal sobre cómo ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas,

## B Informe sobre impacto de género

### Cuadro 6.9.5.4

Distribución del alumnado según sexo y curso

Unidad: Porcentaje



**6.9.7 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación  
Servicio. Dirección General de Cultura y Turismo  
Centro 01. Servicios Generales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3311. Promoción de la Cultura	
4611. Investigación y Desarrollo	

**Descripción de los programas de gasto**

*INFORME VALORATIVO DEL IMPACTO DE GÉNERO DERIVADO DE LA ELABORACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PRESUPUESTO DEL SERVICIO DE PROMOCIÓN CULTURAL Y FOMENTO DE LAS ARTES AUDIOVISUALES PARA EL EJERCICIO 2018.*

En aplicación de la Resolución adoptada por el Pleno del Parlamento de La Rioja el 10 de marzo de 2005, mediante la cual se insta a que “el Gobierno de La Rioja incorpore la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elabore”, y en relación con el presupuesto de este Servicio, que formará parte de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la anualidad 2016, se informa lo siguiente:

**1. Antecedentes**

El Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo, tiene entre otros objetivos el de precisar el contenido del informe sobre el impacto por razón de género en la legislación, dentro de un conjunto de medidas para mejorar la regulación de la Administración, demandada por la propia Comisión Europea, a fin de “Legislar mejor para potenciar el crecimiento y el empleo en la Unión Europea”.

En concreto, y como desarrollo de lo previsto en la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, reiterado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, su artículo 2, sobre estructura y contenido de la memoria del análisis de impacto normativo, prevé en su apartado e) que en el impacto por razón de género “se analizarán y valorarán los resultados que se puedan seguir de la aprobación del proyecto desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto recogidos en la Guía Metodológica a que se refiere la disposición adicional primera”.

La Guía Metodológica concluye que “en todos aquellos casos en los que la norma propuesta pueda tener efectos, directos o indirectos, sobre personas físicas, se realizará

*una previsión sobre los resultados de la aplicación de la misma y se analizará sus efectos para los hombres y mujeres que sean sus potenciales destinatarios”.*

Desde el Instituto de la Mujer, incardinado en la Secretaría de Estado de Igualdad, se propone como contenido de la memoria de impacto de género cuatro puntos: la identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación, el análisis del impacto de género (describiendo la situación de partida y la previsión de resultados, utilizando diversos indicadores que sean relevantes, perdurables, de fácil comprensión, viables,...), valorar el impacto de género (considerándolo negativo, nulo o positivo) y, por último, hacer propuestas de mejora y recomendaciones.

## 2. Funciones, desarrollo y valoración sobre el impacto de género

El Decreto 27/2015, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación 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, dispone que la Dirección General de Cultura y Turismo tiene asignadas, entre otras, las funciones de *“promoción y difusión de la cultura riojana...”*, *“fomento de la participación ciudadana en materia cultural...”* y *“la promoción y el fomento de la cinematografía y las artes audiovisuales”*.

Hay que advertir que ya en la propia formulación de dichas funciones, quizá en aplicación de la normativa antes aludida, no se utiliza en ningún momento un lenguaje sexista, refiriéndose en todo caso a la *“participación ciudadana”*, inclusiva de ambos géneros, lo cual denota que las políticas culturales van dirigidas a aquellos de manera indistinta, sin hacerse mención alguna a que haya que procurar un acceso igualitario de los mismos, eliminando las barreras que lo impidan.

Siguiendo con ese razonamiento, el esquema ministerial propuesto y descendiendo ya a la implementación de las funciones a través de medidas concretas, se considera que la situación de partida para identificar objetivos es, precisamente, la inexistencia de barreras que dificulten de algún modo el acceso a la cultura en condiciones de igualdad, por lo que no se puede considerar como uno de ellos el de acabar con una situación injusta que no existe; podrán influir otros condicionantes, como los económicos, sociales, éticos... para que cada individuo pueda, o decida, acceder o no a un contenido cultural, pero lo que no encontrará será un motivo de discriminación de género para no poder hacerlo, sin que sea necesario establecer elementos diferenciadores que corrijan un desigual acceso a las actividades que de aquellas se deriven, porque no existe.

Por coherencia, una vez ha fallado el primer elemento de la cadena, esto es, dado que no se puede identificar un objetivo, resulta inútil pretender continuar con el proceso, puesto que al no ser necesario acabar con una situación de desigualdad, tampoco lo será analizar el impacto de género de las medidas propuestas, puesto que el resultado será indiferente a esos efectos.

A pesar de lo que se acaba de decir en el párrafo anterior, quizá el tercer elemento, la valoración del impacto de género, pueda realizarse sobre las medidas que se ejecutan, teniendo que concluir, dicho en términos de la Secretaría de Estado de Igualdad, que el impacto de género en todos los casos será NULO, por cuanto *“no existiendo*

*desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no se prevea modificación alguna de esta situación”.*

Consecuentemente, y en último término, huelga tener que argumentar la improcedencia de hacer propuestas de mejora y recomendaciones, puesto que en ningún momento se persigue el cambio del “*status quo*” actual.

Para una mejor comprensión de lo expuesto, se considera que, en ejercicio de esas funciones, y respaldado por los correspondientes créditos presupuestarios, el Servicio de Promoción Cultural y Fomento de las Artes Audiovisuales organiza diversos eventos culturales, dirigidos en su mayoría al gran público, de manera indiferenciada, esto es, de modo que no se establece medida, positiva o negativa, para que un sector de población, atendiendo al género o a otra consideración, tenga mayor facilidad en su acceso.

Cuando se organiza un concierto, una función de teatro, una exposición o la exhibición de una película, por poner algunos ejemplos, nunca se toma en consideración el impacto de género, puesto que todas esas actividades están abiertas a todo tipo de público (exceptuando, lógicamente, la edad mínima si el contenido no es adecuado para la infancia), siendo indistinto qué porcentaje de los asistentes a cada uno de ellos sean mujeres u hombres. Y ello porque, ni se puede imponer la asistencia paritaria, ni hay espectáculos especialmente dirigidos a unos u otros, aparte de que la valoración de esas asistencias no tenga mayor repercusión que la de saber si son los individuos de uno u otro género los que acuden a tal o cual actividad, es decir, por un interés meramente estadístico, pero no de constatación de una desigualdad.

Por otro lado, se entiende que el argumento es aplicable tanto a los eventos que se organizan directamente desde el Servicio (*por cierto, casi todos gratuitos o con precio simbólico/popular*), como a los que de uno u otro modo se ayuda a organizar, a través de subvenciones, con la cesión de uso de la Sala Gonzalo de Berceo, vía Convenio de colaboración o similares.

En el primer bloque, encontramos eventos de tanta repercusión, a todos los niveles, como puede ser el “Festival Actual, Escenario de Culturas Contemporáneas”, amalgama de música, cine y otras actividades, que se celebra anualmente en los primeros días de enero; siguiendo con este ejemplo, en principio podría pensarse que es un conjunto de propuestas dirigidas mayoritariamente a los jóvenes, pero eso no es cierto; nada impide que un abuelo octogenario acuda con su nieto menor de edad a un concierto, a la proyección de una película, a una función de teatro de calle o a una exposición sobre cómic, de la misma manera que será indistinto que sea mujer u hombre; de hecho, en muchas ocasiones resulta sorprendente la heterogeneidad del público que acude a las citas culturales; lo que se considera que no se puede pretender es que en un aforo de cuatro o cinco mil personas, en el caso de los conciertos de gran formato, el género de los asistentes al espectáculo tenga que moverse en esa horquilla del 40-60% que marca la pretendida paridad, obviando la propia dificultad de contabilizarlo. Lo que se busca, en definitiva, es generar actividades que interesen a la mayor cantidad de público posible, abarcando todo un abanico de gustos artísticos, edades, tendencias, opiniones... que en última instancia redundan en un enriquecimiento de la vida cultural de la Comunidad Autónoma, por encima de las condiciones personales de los individuos (género, edad, raza, confesión religiosa, opción política, inclinación sexual, nivel económico,...).



En el otro bloque, el de los eventos organizados por terceros o junto a ellos, hay que pensar que se trata de actividades generadas, o bien por entidades locales o bien por asociaciones culturales, es decir, en ambos casos estamos hablando de instituciones que, entre otras funciones (en las primeras) o como única función (en las segundas), tienen la del fomento de la cultura (por definición, blanca y sin etiquetas) en sus muy diversas manifestaciones. Así, la administración local velará por el interés cultural de todos sus vecinos y la asociación por el de sus miembros, entendiéndose que es indiferente que cada uno de esos colectivos esté internamente formado por tantos o cuantos mujeres u hombres y que los eventos que organicen sean secundados “desequilibradamente” respecto a ese criterio.

Otra cosa será si la actividad organizada despierta más la atención entre mujeres u hombres. Respecto a ello, por poner algún ejemplo, hay datos objetivos que corroboran la mayor participación de mujeres que de hombres en actividades culturales cuando su edad es más elevada, o cuando nos referimos al medio rural; también es conocida la mayor asociación de ciertas actividades, sobre todo de habilidad manual, a las mujeres; pero, no existiendo barreras que impidan al acceso igualitario a dichas actividades, ¿qué interés puede haber en fomentar, ni mucho menos obligar, que los hombres de cierta edad participen más activamente en una actividad cultural que no les interesa o en que haya igual número de asistentes femeninas que masculinos en un taller de ganchillo que en un campeonato de mus?

Por todo lo hasta aquí razonado, este Servicio considera que las diversas actividades culturales que organiza son NULAS desde el punto de vista del impacto de género, por lo que no resulta de aplicación ninguna medida que trate de corregir una desigualdad que no existe.

**6.9.8 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación**  
**Servicio. Dirección General de Cultura y Turismo**  
**Centro 01. Servicios Generales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3321. Patrimonio Histórico Artístico	
4611. Investigación y Desarrollo	

**Descripción del programa de gasto**

El programa 3321. Respondiendo a lo dispuesto en el art.46 de la Constitución Española, disposiciones establecidas en la Ley 16/1985, de Patrimonio Histórico Español y a lo dispuesto en la Ley 7/2004, de 18 de octubre, de Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja, este programa tiene como objetivo la promoción, catalogación y difusión del Patrimonio Cultural Riojano y constituye un bien social perteneciente a todos ellos, a fin de que todos los ciudadanos puedan conocerlo, contemplarlo y disfrutarlo, asegurando su transmisión a las generaciones futuras.

El programa 4611. Este programa tiene como objetivo el estudio, catalogación y situación del Patrimonio Cultural de La Rioja, para conocer su estado de conservación y establecer programas de actuación, priorizando la ejecución de las intervenciones en distintas fases para asegurar su protección.y adecuada actualización.

Las actividades que se desarrollan en los programas del Servicio de Promoción, Catalogación y Difusión del Patrimonio Histórico Artístico van dirigidas a todos los ciudadanos de manera indistinta, por lo que, desde el punto de vista de impacto de género su incidencia es **NULA**, por ello no resulta de aplicación ninguna medida que trate de corregir una desigualdad inexistente.

**6.9.9. Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación  
Servicio. Dirección General de Cultura y Turismo  
Centro 01. Servicios Generales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3321. Patrimonio Histórico Artístico (Conservación del Patrimonio Histórico Artístico)	
4312. Infraestructuras Turísticas	

**Descripción del programa de gasto**

**Programa 3321**

El Decreto 27/2015, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación 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, determina como competencia de la Dirección General de Cultura y Turismo, la protección, la conservación, la difusión y acrecentamiento del Patrimonio Histórico de La Rioja y en particular la de los Bienes declarados de Interés Cultural.

En el ejercicio de la competencia asignada, las principales líneas de actuación son la restauración, conservación y protección de los bienes que integran el Patrimonio Histórico-Artístico, la tutela y defensa del Patrimonio Histórico-Artístico, inversiones directas o ayudas a través de subvenciones y convenios y el seguimiento de las actuaciones urbanísticas por parte del Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja.

**Programa 4611**

La tutela del Patrimonio Histórico riojano exige el desarrollo de actuaciones que incidan, entre otros objetivos, en el conocimiento e investigación del mismo, basadas en el análisis, estudio y examen de criterios, técnicas e intervenciones de restauración y conservación de bienes muebles e inmuebles.

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

Se expresan aquellos indicadores referentes a las personas físicas o jurídicas que participan en la gestión o han sido objeto de contratación en la conservación y protección del patrimonio histórico artístico de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Las subvenciones del Servicio de Conservación del PHA van dirigidas a los ayuntamientos a través de la Orden 6/2006, de 17 de febrero de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y a entidades sin ánimo de lucro, mediante la firma de Convenios que en el año 2018 han sido realizados con el COAR , con la Diócesis de Santo Domingo- La Calzada - Logroño, parroquia de Entena, parroquia de Haro y con los ayuntamientos de Valgañón, Logroño, Alfaro, Aguilar, Cellerigo, así como las segundas anualidades de convenios firmados con el ayuntamiento y la parroquia de Santo Domingo de La Calzada, parroquia de Fuenmayor y parroquia de Ntra .Sra de la Redonda de Logroño, Cofradía de Ntra. Sra de la Vega de Haro, y Asociación de amigos de la catedral de Calahorra, por lo que no se aprecia en estos casos impacto de género susceptible de análisis.

Estos datos afectan en consecuencia a:

- 1º Composición de los órganos consultivos y de participación: Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja.
- 2º Relación de personas físicas contratadas en restauración, tales como redactores de proyectos de obra, direcciones de obra o restauración de bienes muebles.
- 3º Recursos Humanos del Servicio de Conservación del PHA.
- 4º Arqueología: Se diferencia la contratación de personal con esta titulación por parte del Servicio de Conservación del PHA, de las solicitudes de permisos arqueológicos realizadas por titulados para el control de las intervenciones en la materia se ha incluido en este indicador la Paleontología.

- 1º. Órganos consultivos y de participación

**Cuadro 6.9.9.1**

Composición del Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja.

Unidad: Número de personas

	Varón	Mujer	Total
Presidente. Director General con competencias en materia de Cultura	1	-	1
Sector Público CAR: 6 vocales designados por el Gobierno de La Rioja que representan a Conserjerías con competencias asignadas en materia de Turismo, Medio Ambiente, Política local, Patrimonio, Obras Públicas y Ordenación Territorial	Titulares:4 Suplentes:2	2 4	6 6
Ayuntamiento de Logroño	- Suplente:1	Titular:1 -	1 1
Federación Riojana de municipios	Titular:1 -	- Suplente: 1	1 1
IER	- -	Titular:1 Suplente:1	1 1
COAR	Titular: 1 -	- Suplente: 1	1 1
Colegio Oficial de Aparejadores	Titular:1 -	- Suplente:1	1 1
Universidad de La Rioja	Titular:1	-	1
Sistema de Museos		Titular:1 Suplente: 1	1 1
Representante de libre designación	Titular:1 Suplente:1	-	1 1
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>28</b>

FUENTE: Dirección General de Cultura y Turismo

La Secretaría del Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja se desempeña por una funcionaria adscrita al Servicio de Conservación del PHA.

- 2º Relación de personas físicas contratadas en restauración, tales como redactores de proyectos de obra, direcciones de obra o restauración de bienes muebles.

Este indicador no hace referencia por tanto a las personas jurídicas contratadas, en las que no es asequible a este Servicio de Conservación del PHA la medición del impacto de género.

**Cuadro 6.9.9.2**

Redacciones proyecto, direcciones de obra y trabajos técnicos en inmuebles.

Unidad: Número de personas

	Mujeres		Hombres		Total	
Técnicos: arquitectos y aparejadores	1	0,16%	5	99,84%	6	100%

FUENTE: Dirección General de Cultura y Turismo

**Cuadro 6.9.9.3**

### Restauración de bienes muebles

Unidad: Número de personas

Categoría	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Restauradores y técnicos especialistas en arte	5	99,84	1	0,16	6	100

FUENTE: Dirección General de Cultura y Turismo

Como puede observarse es mayor el número de técnicos de sexo masculino, siendo las carreras universitarias de Arquitecto y Arquitecto técnico unas titulaciones en las que mayoritariamente hay más hombres. Sucede lo contrario en el caso de la restauración de obras de arte, en el que todos los trabajos de restauración han sido realizados por mujeres.

#### - 3º Recursos humanos del Servicio de Conservación del PHA

En relación con la plantilla adscrita al servicio de Conservación del PHA, la situación actual es la siguiente.

#### Cuadro 6.9.9.4

#### Recursos humanos del Servicio de Conservación del PHA

Unidad: Número de personas

Género	Grupo	Totales	%
Hombres	1 A2/1 C1/1 C2	3	33,33
Mujeres	4 A1/ 1 C1/ 1 C2	6	66,66

Destaca por comparación con la relación anterior de arquitectos y aparejadores, que de 4 A1 existentes en el servicio, 3 son técnicos de Administración Especial (arquitectos y arqueólogo) y son mujeres.

- 4º Arqueología

#### Cuadro 6.9.9.5

Contratación de personal con esta titulación por parte del Servicio de Conservación del PHA

Unidad: Número de personas

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Arqueólogos contratados	3	42,86	4	57,14	7	100%
Arqueólogos solicitantes	7	35	13	65	20	100%

FUENTE: Dirección General de Cultura y Turismo

### B.- Comentarios sobre la situación actual

En el ámbito de la protección del patrimonio histórico artístico no se considera, dado el objetivo, que exista discriminación por razón de sexo.

El único aspecto destacable en el impacto de género en lo relativo a contrataciones realizadas por la Dirección General, es el hecho de que determinadas titulaciones tienen una persistente mayoría de hombres.

En el ámbito de la Administración, la selección pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad no elige a los aspirantes en función de su sexo, sino en función de los méritos contraídos y del esfuerzo demostrado.

### C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

El objetivo es la conservación del Patrimonio Histórico-Artístico, así como su protección y fomento, para facilitar el que un número mayor de ciudadanos puedan contemplarlo y disfrutarlo, asegurando su transmisión a generaciones futuras determina la necesidad de actuaciones por parte de esta Administración Pública, que se enmarcan dentro del Programa 3321 Patrimonio Histórico-Artístico, que gestiona la Dirección General de Cultura y Turismo. Este Programa, en consecuencia con el contenido del mandato constitucional del artículo 46, así como de las disposiciones establecidas en la Ley 16/1985, de 25 de junio, de Patrimonio Histórico Español, y en las peculiares que delimitan el ámbito competencial de esta Comunidad Autónoma en la materia (señaladamente, la Ley 7/2004, de 18 de octubre, de Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja), atiende a los principios que se expresan:

- Planificación, gestión y control para hacer efectivas las competencias que en materia de protección del Patrimonio Histórico-Artístico tiene la Dirección General de Cultura y Turismo.
- Contratación, gestión, tramitación y seguimiento de las obras contenidas en los Convenios suscritos entre el Ministerio de Fomento y la Comunidad Autónoma de La Rioja, para la restauración del Patrimonio Histórico-Artístico, a través del 1% cultural.
- Asistencia, seguimiento, control y contratación de excavaciones arqueológicas.

- Subvenciones destinadas a la Administración Local para la restauración de ermitas, iglesias, retablos y demás elementos singulares, según lo dispuesto en la Orden 6/2006, de 17 de febrero de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.
- Convenios con Ayuntamientos y Entidades sin ánimo de lucro para la restauración de bienes con valor histórico-artístico.
- Contratación, gestión y seguimiento de obras y servicios en bienes de necesaria restauración de valor histórico-artístico.
- Informes sectoriales de planeamiento urbanístico (Avances, Estudios de Impacto Ambiental y Planes).
- Tramitación de los expedientes de autorización de intervenciones en patrimonio histórico artístico del Consejo de Patrimonio Histórico-Español.

Por otra parte, los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa 4611 son la investigación y desarrollo relacionado con la cultura. Con el objeto de desarrollar proyectos de investigación en los campos de la Arqueología y la gestión y valorización del Patrimonio Arqueológico, proyectos caracterizados por el uso de tecnologías de información geográfica-georreferenciación, arqueología de la arquitectura y técnicas de procesamiento de información y de registro, el Servicio de Conservación del Patrimonio Histórico Artístico tiene el objetivo de promover el conocimiento, la conservación y la promoción del patrimonio histórico artístico de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Esta misión se lleva a cabo a través de la investigación científica gracias a las labores de documentación histórica, excavaciones arqueológicas y estudio y catalogación del material arqueológico. Con ello se contribuye a la investigación, acrecentamiento y difusión de la riqueza y diversidad del patrimonio arqueológico, a través del estudio y análisis de los restos constructivos y materiales y piezas arqueológicas procedentes de las excavaciones en los yacimientos más significativos. Las actuaciones que se realizan son las siguientes:

- Planificación, gestión y control para hacer efectivas las competencias que en materia de conocimiento, investigación y protección del Patrimonio Histórico-Artístico tiene asignada la Dirección General de Cultura.
- Contratación, gestión, tramitación y seguimiento de estudios, informes y proyectos relativos a la protección, conservación y restauración de bienes muebles e inmuebles pertenecientes al Patrimonio Histórico-Artístico riojano.
- Convenios con Ayuntamientos y Entidades sin ánimo de lucro para la restauración de bienes con valor histórico-artístico.
- Asistencia, seguimiento y control de las excavaciones arqueológicas

Las políticas públicas y los objetivos planteados no presentan aspectos discriminatorios en relación al género, ya que van dirigidas sin diferenciación a hombres y a mujeres, tanto por el objeto como por las fórmulas de gestión que se utilizan.

Particularmente en el capítulo VII de gasto la relación es mayoritariamente con los ayuntamientos y con entidades sin ánimo de lucro, especialmente con Diócesis, por su titularidad de bienes patrimoniales histórico- artísticos con necesidades de restauración.

En lo relativo a expedientes del Consejo de Patrimonio, la tramitación se sustancia a través de los ayuntamientos.

En los aspectos anteriormente reseñados no se observa una incidencia en el impacto de género.



## **2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género**

Se considera que la incidencia de los programas de gasto sobre el impacto de género no resulta significativa, ya que no existe discriminación en razón del género. No obstante, el espectro técnico en el que se desarrollan las actuaciones de contratación del Servicio de Conservación es un ámbito mayoritariamente masculino. A pesar de esta afirmación, la presencia exclusiva de mujeres (arquitectas y arqueóloga) en el ámbito de la Administración, junto con una valoración global de presencia claramente femenina en el Servicio, nos lleva a una contraria valoración.

## **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 sobre el impacto de género puesto que el porcentaje de hombres y mujeres se hace depender de cuestiones que le son ajenas y no a la incidencia de las diferentes medidas que se han ejecutado con los programas de gasto previstos.

La consecuencia de la ejecución del programa de gasto gestionado sobre el impacto de género, no influye significativamente en lo que se refiere a la representación en órganos colegiados, ya que las normas de representación no hacen distinciones de género y la designación de las personas físicas se realiza libremente por las instituciones que integran la representación.

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 más técnicas.

## **4.- Propuesta de mejora y recomendaciones**

### **A.- Políticas de gasto a llevar a cabo**

No se consideran

### **B.- Informe sobre impacto de género**

Una propuesta de mejora que puede estudiarse en coordinación con la propia Universidad de La Rioja es, afrontar aquellas titulaciones universitarias que 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 con el objetivo de lograr la igualdad de sexos.

**6.9.10. Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación  
Servicio. Dirección General de Cultura y Turismo  
Centro 01. Servicios Generales**

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CRÉDITO</b>
4311. Promoción Turística	
4312. Infraestructuras Turísticas	

**Descripción del programa de gasto**

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2/2011, de 31 de mayo, de Turismo de La Rioja, el órgano competente en materia de turismo, actualmente la Dirección General de Cultura y Turismo, tiene como objetivo principal la determinación de los principios y normas a los que habrá de ajustarse la actividad de la Administración, de las empresas y particulares en materia de ordenación, planificación, promoción y fomento.

**A.PROGRAMA 4311**

En el Programa 4311, Promoción del turismo, las principales líneas de actuación son:

- Desarrollar actuaciones en colaboración con organismos, instituciones, entidades y empresas para la promoción del turismo, con especial atención al asociacionismo como medio de incremento y mejora de la calidad de la oferta
- Programar y ejecutar planes de inspección de las empresas y actividades turísticas de los proveedores de servicios turísticos, de oficio y a petición de parte.
- Ordenación, registro y coordinación de los proveedores de servicios turísticos.
- Diseño, edición y difusión de la información sobre la oferta turística de La Rioja.
- Potenciar al desarrollo socioeconómico de La Rioja, mediante la ejecución, en su caso de Planes de Dinamización y Excelencia turística.
- Financiar a la sociedad pública La Rioja Turismo S.A.U. para el cumplimiento de sus funciones relacionadas con acciones promocionales, fundamentalmente en el ámbito turístico y cultural.

**B. PROGRAMA 4312**

En el Programa 4312, Infraestructuras turísticas, las principales líneas de actuación son:

- Mejorar la oferta turística, modernizando las infraestructuras y la red de oficinas y medios de información, en especial todas aquellas infraestructuras de titularidad pública autonómica.
- Asesorar técnicamente a los proveedores de servicios turísticos o a quienes proyecten la construcción o modificación de un establecimiento turístico, sobre sus proyectos.
- Financiar los gastos de las sociedades públicas Valdezcaray S.A. y La Rioja Turismo S.A.U. relacionados con la explotación de las infraestructuras que gestionan.

## PERSONAL

La gestión pública del turismo se realiza por medio de un órgano administrativo integrado en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Dirección General de Cultura y Turismo) y por dos sociedades públicas, La Rioja Turismo S.A.U. y Valdezcaray S.A. Estas dos sociedades pertenecientes al sector público autonómico quedan al margen del presente informe.

El personal que gestiona la materia turística en el citado órgano está integrado a su vez en el Servicio de Turismo. Componen este Servicio en la actualidad los siguientes puestos:

	Grupo	Sexo (Hombre/Mujer)
Jefe Servicio de Turismo	A <sub>1</sub>	H
Jefe Área de Ordenación y Gestión	A <sub>1</sub>	H
Técnico de A.G.	A <sub>1</sub>	M
Ayudante Administrativo	C <sub>1</sub>	M
Ayudante Administrativo	C <sub>2</sub>	M
Ayudante Administrativo	C <sub>2</sub>	M
Auxiliar de A.G.	D	H
Inspector/a	A <sub>2</sub>	H

Por tanto, son 8 puestos los que integran actualmente el Servicio de Turismo, repartidos a partes iguales entre hombres y mujeres.

A pesar de la paridad entre géneros, es de recalcar que los 2 puestos más relevantes o de mayor nivel los ocupan hombres.

## 2. VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA DE LOS PROGRAMAS DE GASTO EN EL GÉNERO

La gestión realizada por la Dirección General de Cultura y Turismo a través del Servicio de Turismo podría resumirse en 4 grandes bloques:

- a) Ordenación del turismo (normativa)
- b) Disciplina turística (inspección e instrucción de expedientes sancionadores)
- c) Fomento o promoción de turismo.
- d) Gestión de infraestructuras

Como se puede adivinar, el único bloque de actividad que eventualmente podría tener una incidencia en el género sería el de la actividad de fomento, en el caso de que el instrumento utilizado para realizar esta función incidiera, afectara o beneficiara de algún modo a los destinatarios de la subvención en función del género. Pero no es así dado que las Órdenes reguladoras de las subvenciones tienen como beneficiarios posibles a entidades públicas, a sociedades sin ánimo de lucro o a empresas (indistintamente del género de su titular).

Los otros tres bloques de actividad (normativa, inspección y gestión de infraestructuras) no afectan en modo alguno al género, ni siquiera en lo que pudiera afectar a los usuarios turísticos, contemplados genéricamente y nunca en atención a su género.

En definitiva el impacto de género de los programas de Turismo citados es NULO.

**6.9.11 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación  
Servicio. Dirección General de Cultura y Turismo  
Archivo Histórico Provincial de La Rioja**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3312. Museos, Archivos y Bibliotecas	

**Descripción del programa de gasto**

El Archivo Histórico Provincial de La Rioja (AHPLR) es un servicio sin personalidad jurídica, adscrito a la Dirección General de Cultura y Turismo de la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación y que según determina el decreto de creación de los archivos de su clase (Decreto del 12 de noviembre de 1931 del Ministerio de Justicia y de Instrucción Pública y Bellas Artes) está encargado en la recogida y custodia de los protocolos notariales centenarios así como de la recogida, conservación, servicio y difusión de los archivos generados por la Administración del Estado en la provincia en su fase de archivo intermedio (Decreto 914/1969, de 8 de mayo del Ministerio de Educación y Ciencia de creación del Archivo General de la Administración Civil)

Como centro transferido por el Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja forma parte del Sistema de archivos de La Rioja, rigiéndose por lo dispuesto en la Ley 4/1994, de 24 de mayo, de Archivos y Patrimonio Documental de La Rioja sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de la legislación estatal sobre patrimonio histórico español y de la relativa a los archivos públicos de titularidad de Estado.

El personal del Archivo está constituido en su totalidad por personal funcionario. Este personal presta su servicio de atención al público en días laborales, de lunes a viernes y de 9:00 a 14:00 h. Las consultas de investigadores se atienden en la Sala correspondiente todos los días señalados, mientras las de carácter catastral y presenciales son atendidas lunes, miércoles y viernes en el horario mencionado.

Plantilla: 1 Directora /1 Ayudante de Archivo/ 1Auxiliar Administrativo/1Subaltena

**Cuadro 6.9.11.1**

Plantilla según grupo de pertenencia

Unidad: Porcentaje y número de mujeres

Grupo	Mujeres	% Mujer	Total
A2	1	100%	1
B1	1	1000%	1

C2	1	100%	1
E	1	100%	1
Total	4	100%	4

---

Los datos indican que el 100% del personal trabajador del Archivo es mujer, si bien el servicio de control de acceso está cubierto por un guardia jurado sin arma que se tiene contratado.

El servicio de limpieza también está contratado a una empresa externa, siendo dos mujeres las que lo realizan.

Desde mayo de 2017 está asignada a este Archivo como redistribución temporal de efectivos y procedente de la Consejería de Hacienda y Administración Pública una funcionaria del Grupo B1 Ayudante de Archivos para dar cobertura a las necesidades del centro.

Los datos indican que el 100% del personal trabajador del Archivo es mujer, si bien desde junio de 2018 el beneficiario de la beca de formación Archivística es un hombre y el servicio de control de acceso está cubierto por un guardia jurado sin arma que se tiene contratado.

Por otra parte, el servicio de limpieza está contratado a una empresa externa, siendo dos mujeres las que lo realizan.

#### USUARIOS Y ACTIVIDADES DEL AHPLR

Los usuarios de los servicios que el AHPLR son la propia Administración Pública generadora de esos documentos, los ciudadanos en general que tienen en esos documentos garantía de sus derechos y los investigadores que se acercan a ellos con finalidad histórica.

No se lleva control estadístico de usuarios y consultas, pero no se realiza un tratamiento distinto en función de género ni se establece un tratamiento específico o actividades que atiendan en exclusiva a las mujeres.

**6.9.12 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación**  
**Servicio. Dirección General de Cultura y Turismo**  
**Biblioteca de La Rioja**

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CRÉDITO</b>
3312. Museos, Archivos y Bibliotecas	

**Descripción del programa de gasto**

La Biblioteca de La Rioja es un servicio sin personalidad jurídica, adscrito a la Dirección General de Cultura y Turismo de la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación que desempeña las funciones de biblioteca central del Sistema de Bibliotecas de La Rioja, de biblioteca pública integrada en el Sistema Español de Bibliotecas y de servicio administrativo en materia bibliotecaria.

La Biblioteca de La Rioja se rige por lo dispuesto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Bibliotecas de La Rioja y por el Decreto 24/2002, de 19 de abril, que establece el Reglamento del Sistema de Bibliotecas de La Rioja, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de la legislación estatal sobre patrimonio histórico español y de la relativa a bibliotecas públicas de titularidad de Estado.

## Personal

Con carácter previo resulta conveniente una primera aproximación al tema de estudio mediante una visión general del personal que presta sus servicios en la Biblioteca de La Rioja

El personal de la Biblioteca de La Rioja está constituido en su totalidad por personal funcionario.

Los servicios bibliotecarios se encuentran atendidos por el personal funcionario de lunes a domingo durante los meses de octubre a junio y de lunes a viernes durante los meses de julio a septiembre. El horario de fin de semana durante los meses de invierno y las tardes de los meses de verano es cubierto por un contrato de servicios, cuyo personal no va a ser objeto de estudio en este informe.

### Cuadro 6.9.12.1

#### Personal funcionario

Unidad: número de funcionarios según sexo

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
A1	2	0	2
A2	5	5	10
C1	2	1	3
C2	2	9	11
E	7	5	12
Total	17	21	38

Fuente: Biblioteca de La Rioja

Hay que hacer constar que el número total de jornadas es de 36, ya que existen 3 puestos de trabajo cubiertos por dos personas a media jornada

### Cuadro 6.9.12.2

#### Personal funcionario

Unidad: porcentaje de funcionarios según sexo

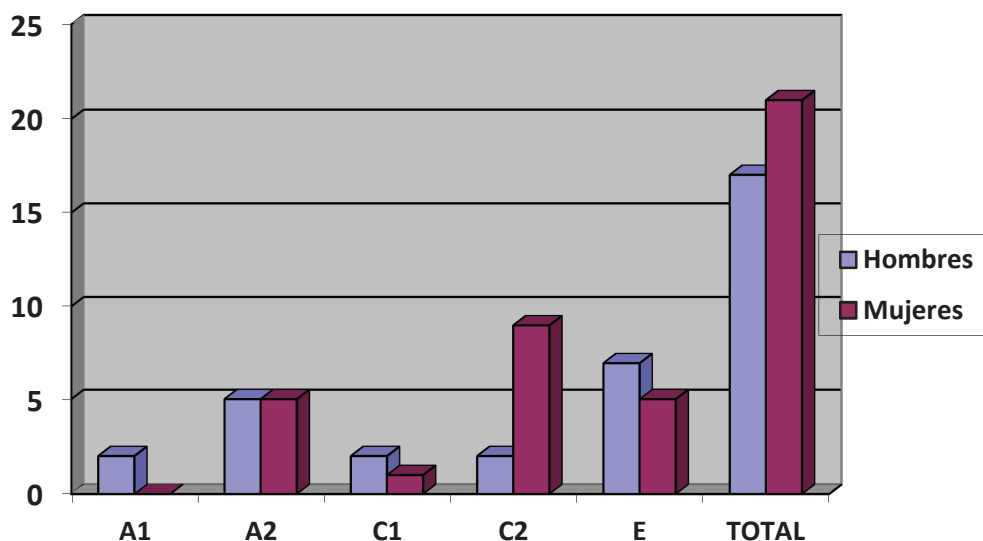
Grupo	Hombres	Mujeres
A1	100,00 %	0,00 %
A2	50,0 %	50,0 %
C1	66,7 %	33,3 %
C2	18,2 %	100,00 %
E	58,3 %	41,7 %
Total	47,7 %	52,3 %

Fuente: Biblioteca de La Rioja



Los datos indican que el 47,75 % del personal trabajador de la Biblioteca de La Rioja son hombres, mientras que el 52,26 % son mujeres

Dentro del personal existe una proporción superior de hombres en el grupo A1 mientras que en el resto de grupos la tendencia se invierte, a excepción del grupo C1 y E donde los datos son similares.



## USUARIOS

Existen dos tipos de usuarios personales de la Biblioteca de La Rioja: los usuarios infantiles (hasta los 13 años) y los usuarios adultos (a partir de los 14 años)

### Cuadro 6.9.12.3

Total de usuarios de la Biblioteca de La Rioja a 31 de diciembre de 2016

Unidad: número de usuarios

Usuarios	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %	Total
Adultos	14.666	42,95	19.483	57,05	34.149
Infantiles	3.501	48,62	3.700	51,38	7.201
Total	18.167	43,93	23.183	56,07	41.350

Fuente: Biblioteca de La Rioja

El análisis del total de usuarios inscritos en la Biblioteca de La Rioja hasta final de 2017 nos muestra un número mayor de usuarias femeninas que de usuarios masculinos, siendo mayor la diferencia entre el público adulto que entre el infantil.

El porcentaje de niñas (51,38 %) es ligeramente superior al de niños (48,62 %) usuarios de la Biblioteca.

Las mujeres adultas suponen un 57,05 % del total de lectores adultos, aumentando la diferencia porcentual con respecto al usuario infantil.

Teniendo en cuenta la totalidad de usuarios, tanto adultos como infantiles, existe una mayor proporción de usuarios femeninos (56,07 %) que masculinos (43,93 %) en la Biblioteca de La Rioja.

Durante 2017 se dieron de alta como socios de la Biblioteca de La Rioja 3.436 usuarios personales, tanto adultos como infantiles, distribuidos de la siguiente manera por tipología de usuario y sexo.

#### Cuadro 6.9.12.4

##### Altas de usuarios de la Biblioteca de La Rioja durante 2016

Unidad: número de usuarios

Usuarios	Hombres	%Hombre	Mujeres	%Mujer	Total
Adultos	1.118	44,26 %	1.408	55,74 %	2.526
Infantiles	440	48,35 %	470	51,65 %	910
Total	1.558	45,34 %	1.878	54,66 %	3.436

Fuente: Biblioteca de La Rioja

El dato de nuevas inscripciones durante 2017 muestra la misma tendencia que los observados en el número de usuarios totales: hay más mujeres que solicitan la inscripción como socias, fundamentalmente en la tipología de usuario adulto.

Teniendo en cuenta el número total de nuevos socios inscritos, tanto adultos como infantiles, nuevamente es mayor el porcentaje de mujeres inscritas como usuarios de la biblioteca en 2017

Usuarios activos de la Biblioteca de La Rioja durante 2017. Llamamos usuarios activos a aquellos usuarios inscritos en la Biblioteca de La Rioja que han utilizado sus servicios durante el último año. Durante 2017, 18.520 usuarios de la Biblioteca han utilizado, al menos una vez, los servicios bibliotecarios.

#### Cuadro 6.9.12.5

##### Usuarios activos 2016

Unidad: número de usuarios

Usuarios	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Adultos	6.200	42,23%	8.481	57,77%	14.681
Infantiles	1.853	48,27%	1.986	51,73%	3.839

Total	8.053	43,38%	10.467	56,52%	18.520
-------	-------	--------	--------	--------	--------

Fuente: Biblioteca de La Rioja

El porcentaje de mujeres entre los usuarios que habitualmente hacen uso de los servicios de la Biblioteca de La Rioja es mayor que el de los usuarios masculinos, aumentándose la diferencia en este ítem.

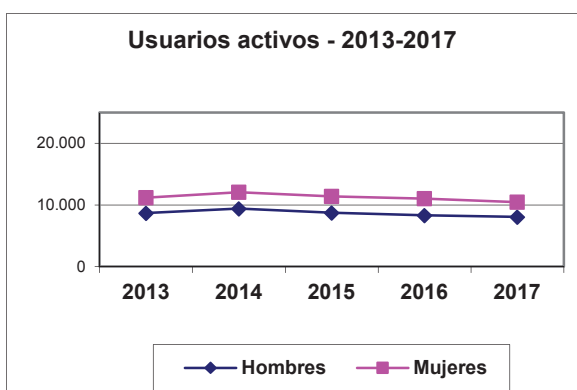
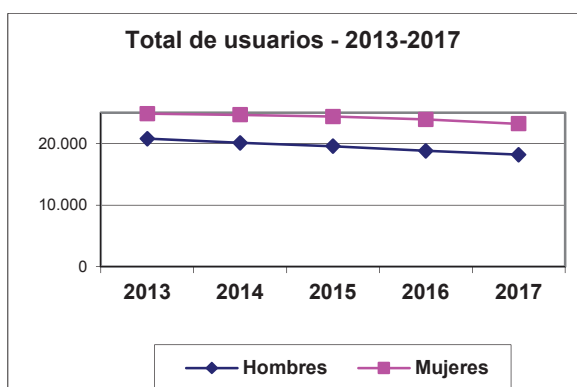
### Cuadro 6.9.12.6

#### Evolución de usuarios activos en los últimos cinco años

Unidad: número de usuarios

- **Evolución de los últimos cinco años**

Durante los cinco últimos años (2013-2017) la distribución por sexos, tanto del total de usuarios de la Biblioteca de La Rioja como de los usuarios activos de la misma, muestra la misma tendencia, siendo ligeramente superior la presencia femenina sobre la masculina.



Las líneas de actuación de la Biblioteca de La Rioja para el ejercicio 2018 se desarrollarán en tres niveles

**Como Biblioteca Pública:**

- 1.1. Incremento de las colecciones de materiales bibliográficos, gráficos y audiovisuales que permitan a todos los ciudadanos mantener una información general y mejorar su formación cultural
- 1.2. Actualización de los catálogos mediante el procesamiento bibliográfico de los materiales ingresados
- 1.3. Mantenimiento y mejora de los servicios bibliotecarios

**Como Biblioteca Central:**

- 1.4. Mantenimiento, actualización y difusión de la colección riojana, formada por todas las publicaciones editadas en La Rioja o que traten sobre nuestra Comunidad Autónoma o hayan sido escritas por autores riojanos
- 1.5. Control y difusión del patrimonio bibliográfico riojano
- 1.6. Mantenimiento del Registro de la Oficina de Depósito Legal
- 1.7. Mantenimiento del Registro de Propiedad Intelectual
- 1.8. Recoger a través del Depósito Legal y conservar dos ejemplares de toda la producción impresa, sonora y audiovisual realizada en La Rioja y contribuir a su difusión
- 1.9. Dirigir y coordinar la realización del Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico en La Rioja
- 1.10. Custodia y difusión de fondos de patrimonio bibliográfico de titularidad del Estado, gestionados por la Comunidad Autónoma de La Rioja
- 1.11. Mantenimiento y gestión de la Biblioteca Virtual Riojana

**Como Servicio Administrativo del Sistema de Bibliotecas de La Rioja:**

- 1.12. Elaboración de los anteproyectos de disposiciones de carácter general y normativa técnica sobre materia bibliotecaria
- 1.13. Cumplimiento de lo establecido en los convenios de colaboración entre los Ayuntamientos y la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación para el desarrollo de las bibliotecas integrantes de la Red de Bibliotecas Municipales de La Rioja
- 1.14. Selección, adquisición y distribución de los materiales bibliotecarios con destino a la actualización de las colecciones de las bibliotecas municipales riojanas
- 1.15. Mantenimiento y gestión del catálogo colectivo del Sistema de Bibliotecas de La Rioja
- 1.16. Planificación, programación y coordinación de los servicios prestados por las bibliotecas que integran el Sistema
- 1.17. Mantenimiento del sistema en red de las bibliotecas municipales riojanas

La Biblioteca de La Rioja está estructurada como se explica en el Decreto 24/2002, de 19 de abril, por el que se aprueba el Reglamento del Sistema de Bibliotecas de La Rioja:

Dirección  
Sección de Proceso Técnico

Sección de Servicios y Coordinación Bibliotecaria  
Sección de Administración, Régimen Interno y Difusión  
Negociado Administrativo

**6.9.13 Sección 19. Desarrollo Económico e Innovación**  
**Servicio. Dirección General de Cultura y Turismo**  
**Museo**

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CRÉDITO</b>
3312. Museos, Archivos y Bibliotecas	

**Descripción de programa de gasto**

**Plantilla:**

De 15 trabajadores, 11 son mujeres:

- 2 Conservadoras interinas
- Auxiliar de Archivos y Bibliotecas
- 7 Subalternas
- Operaria de limpieza

**Artistas representadas en la Colección de Arte Contemporáneo**

De 371 artistas contemporáneos, 108 son mujeres.

**Actividades con temática o autoría femenina en 2017**

- “La Rioja en un Cuaderno. Memoria visual de 24 Artistas”. Museo de La Rioja.
- “La Rioja en un Cuaderno. Memoria visual de 24 Artistas”. Museo Torreón Haro.
- Exposición “Lucrecia Arana”. Museo de La Rioja

## **6.10. Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia**

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 2016, al objeto de revisar las actuaciones realizadas a lo largo de este ejercicio como referencia para la ejecución final del ejercicio 2018, pendiente de finalizar, y los proyectos del año 2019.

Mediante Decreto del Presidente 6/2015, de 10 de julio, se modificó el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de Comunidad Autónoma de La Rioja, y por Decreto 25/2015, de 21 de julio, se estableció la estructura orgánica de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia.

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.

La Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia lleva a cabo la planificación, dirección y gestión de la política establecida por el Gobierno en materia de servicios sociales, política de igualdad, familia, infancia e inmigración; autonomía personal y dependencia; administración de la Administración de Justicia; espectáculos públicos, protección civil y política interior, incluyendo la coordinación de emergencias; juventud y deporte, así como cualquier otra afin 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.

De acuerdo con la nueva reorganización administrativa como consecuencia del Decreto 25/2015, de 21 de julio, por el que se estableció la estructura orgánica de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, pasan a formar parte de la misma todo el personal adscrito a la Dirección General del Deporte y del Instituto Riojano de la Juventud así como el personal de la Dirección General de Justicia e Interior, y por el contrario dejan de formar parte todo el personal adscrito a la Dirección General de Salud Pública y Consumo y a la Dirección General de Prestaciones y Farmacia.

Según los datos reflejados, la Consejería cuenta actualmente con un total de 630 efectivos.

El total de efectivos por Cuerpos y Centros es la siguiente:

### Cuadro 6.10.1

#### Plantilla Consejería Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

Unidad: número de trabajadores según grupo de pertenencia

	A1	A2	C1	C2	E
SECRETARIA GRAL TÉCNICA	9	8	12	10	5
D.G JUSTICIA E INTERIOR	14	14	15	11	3
D.G DEPORTE E IRJ	4	9	8	6	2
D.G SERVICIOS SOCIALES	29	111	57	191	86
TOTAL	56	142	92	218	96

Fuente: Consejería Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

En la tabla se puede observar que el mayor número de efectivos se concentran en la Dirección General de Servicios Sociales siendo de ellos un total de 82 hombres y 392 mujeres.

Realizadas estas puntualizaciones generales conviene destacar que los trabajadores masculinos siguen representando en la Consejería un 22,44% de su personal, mientras que las trabajadoras ocupan el 77,56% 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 44,8%, mujeres 55,2%). 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 (88,2 %) respecto de hombres (11,8%) en el grupo C2. Como decíamos anteriormente, la feminización del personal de la Administración es mayoritaria en todos los grupos de clasificación.

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.

Según los datos reflejados, se han autorizado en la Consejería 65 reducciones de jornada, de las que 4 corresponden a hombres y 61 a mujeres.

Del mismo modo, han sido autorizadas 4 excedencias voluntarias por cuidado de hijo, íntegramente solicitadas por el personal femenino, siguiendo la misma tónica que en años precedentes.

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 Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, de los 3 puestos directivos con rango de dirección general, dos son ocupados por mujeres. Así mismo, si analizamos la estructura administrativa y los puestos directivos (jefes de servicio) que la integran, la presencia femenina también es mayor, siendo 9 mujeres las que ocupan estos puestos frente a los 3 hombres jefes de servicio

#### Cuadro 6.10. 2

##### Plantilla Consejería Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

Unidad: número de trabajadores según grupo de pertenencia y sexo

	Vacante	Varón	Mujer	Ocupada
<b>Secretaría General Técnica</b>				
Grupo A1	1	2	7	9
Grupo A2	-	2	6	8
Grupo C1/C	-	2	10	12
Grupo C2/D	-	2	8	10
Grupo E	1	3	2	5
<b>TOTAL PLAZAS</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>44</b>
<b>20.04.01 D.G. De Servicios sociales</b>				
<b>Grupo A1</b>				
Cuerpo Técnico AG	-	1	8	9
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	-	-	6	6
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	-	1	1
Administrador	-	1	-	1
<b>Grupo A2</b>				
Cuerpo Gestión AG	-	3	13	16
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	1	-	12	12
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Educador)	-	4	14	18
Educador	-	-	1	1
<b>Grupo C1</b>				
Cuerpo Administrativo AG	-	1	9	10
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (Técnico Informático)	-	2	-	2
<b>Grupo C2</b>				

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de  
La Rioja para el ejercicio 2019

Cuerpo Auxiliar AG	-	3	13	16
Oficial 1º Oficio (Mensajero-Conductor-Servicios)	-	2	-	2
Grupo E				
Total plazas plantilla	2	17	77	94
<b>20.04.02 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia</b>				
Grupo A1				
Cuerpo Técnico AG	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Superior AE (Psicólogo)	-	1	3	4
Cuerpo Facultativo Superior AE (Pedagogo)	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico Especialista)	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	-	1	1
Grupo A2/B				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	1	-	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Técnico Atención Temprana)	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Psicomotricista)	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Logopeda)	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Fisioterapeuta)	4	-	-	-
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Terapeuta Ocupacional)	6	-	-	-
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	3	-	6	6
Grupo C1				
Cuerpo Administrativo AG	-	-	2	2
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	-	1	2	3
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	-	1	1
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	1	2	3
Total plazas plantilla	14	3	23	26
<b>20.04.03 RPM de Calahorra</b>				
Grupo A1				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	-	1	1
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	-	-	-	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	11	11
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	2	2
Grupo C1/C				
Cuerpo Administrativo AG	-	1	1	2
Técnico Especialista	-	-	1	1
Operario	-	3	1	4
Grupo C2/D				
Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)		1	61	62
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	1	1	2
Operario Especializado	-	2	-	2
Operario	-	3	1	4
Total plazas plantilla	-	8	79	87

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de  
La Rioja para el ejercicio 2019

20.04.04 RPM de Lardero				
Grupo A1				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	-	1	1
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	1	8	9
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	1	1
Grupo C1/C				
Cuerpo Administrativo AG	-	1	1	2
Grupo C2/D				
Cuerpo Auxiliar AG	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	2	20	22
Encargado de Almacén	-	-	-	-
Oficial 1º Oficio	-	2	1	3
Oficial 1º Oficio - Cocina	-	2	4	6
Subgobernante	-	-	-	-
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	5	2	7
Operario Especializado	-	-	4	4
Operario	-	14	22	36
Total plazas plantilla	1	27	67	94
20.04.05 CAPDP SANTA LUCÍA DE FUENMAYOR				
Grupo A1				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	1	-	1
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	-	-	1	1
Grupo A2				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	8	8
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Fisioterapeuta)	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Educador)	1	-	0	0
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Terapeuta Ocupacional)	-	-	1	1
Grupo C1/C				
Cuerpo Administrativo AG	-	2	-	2
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (ATEMP)	-	2	15	17
Técnico Especialista	-	-	3	3
Grupo C2 / D				
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	5	64	69
Total plazas plantilla	-	10	95	105
20.04.06 CENTRO INFANTIL LA COMETA				
Grupo A2				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Educador)	-	-	1	1
Grupo C1/C				

**Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio 2019**

Cuerpo Ayudante Facultativo AE (Ayudante Educación Infantil)	-	2	12	14
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	-	-	1	1
Grupo E				
Operario	-	-	4	4
Total plazas plantilla	-	2	19	21
<b>20.04.10 HOGARES PERSONAS MAYORES</b>				
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	1	-	-	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	2	13	15
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	-	1	1
E.S. Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	1	1
Encargado de Club	-	-	-	-
Grupo C1				
Administrativo AG	-	2	-	2
Grupo C2				
E.S. Cuerpo Auxiliar Facultativo A.E. (Auxiliar Enfermería)	-	-	6	6
Grupo E				
Subalterno AG	-	11	14	25
Total plazas plantilla	-	16	35	51
<b>20.02.D. GENERAL JUSTICIA E INTERIOR</b>				
Grupo A1	1	6	8	15
Grupo A2	1	4	10	15
Grupo C1/C	-	9	6	15
Grupo C2/D	-	4	7	11
Grupo E	-	2	1	3
Total plazas plantilla	1	25	32	59
<b>20.03.D. GENERAL DEL DEPORTE E IRJ</b>				
Grupo A1	1	3	1	4
Grupo A2	5	5	4	9
Grupo C1/C	-	5	3	8
Grupo C2/D	1	2	4	6
Grupo E	-	1	1	2
Total plazas plantilla	7	16	13	29

Fuente: Consejería Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

**6.10.1 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia  
Servicio. Dirección General de Justicia e Interior**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1312. interior	

**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) Gestión de las competencias asumidas en materia de notarios, registradores de la propiedad y mercantiles y sus demarcaciones.

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

## 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, el Punto de encuentro Familiar, la ejecución de medidas penales en régimen de medio abierto, la gestión de la 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.).

A efectos de considerar el impacto de género del presente programa de gasto, se ha considerado necesario establecer el siguiente indicador de carácter específico:

#### Indicadores de carácter específico

Como indicador de carácter específico podemos señalar el siguiente:

1.- Número de hombres y mujeres que han participado en Cursos de Formación destinados a policías locales.

De acuerdo con dicho indicador, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

#### **Cuadro 6.10.1.1**

##### Participación en cursos de formación destinados a policías locales. Año 2017

Unidad: número de participantes

	Numero	Porcentaje
Hombres	136	96,5%
Mujeres	5	3.5%
Total	141	-

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad 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. El porcentaje de mujeres que han participado en acciones formativas ha sido similar al obtenido en el año anterior.

### Cuadro 6.10.1.2

Participación en procesos selectivos destinados a policías locales. Año 2017

Unidad: número de solicitantes

	Numero	Porcentaje	Aprobados	Porcentaje
Hombres	76	90,5%	9	11,8%
Mujeres	8	9,5%	2	25,0%
Total	84		11	-

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

### B. Comentarios sobre la situación actual

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 1312, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 20189 constituye el quinto 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.

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

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 Estados 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 ha establecido un indicador que puede servir para la evaluación de la incidencia del gasto efectuado con cargo a este programa desde la perspectiva del impacto de género.

Se considera, para ello, un aspecto con mayor posibilidad de impacto de género 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 a las mujeres para poder presentarse a las pruebas.

En el año 2016 se aprobó una nueva Orden de bases que rigen las convocatorias de los procesos selectivos, en la que se ha modificado las pruebas físicas que conforman el primer ejercicio de la oposición. Durante el año 2017 se llevará a cabo el primer proceso selectivo con estas bases, que esperamos eleve el número de funcionarias en los Cuerpos de Policía Local de La Rioja. El 25% de las mujeres presentadas a las oposiciones han aprobado el proceso selectivo, frente a un 11,84% de los hombres.

En el primer ejercicio, las pruebas físicas, aprobaron el 50% de las presentadas, lo que nos indica que se ha mejorado sensiblemente en este aspecto, superando incluso a los hombres. Éstos superan el primer ejercicio un 39,48%.

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 de 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 2017 y sus indicadores, si bien parece que las medidas normativas llevadas a cabo han surtido efectos a la hora de aprobar un mayor porcentaje de mujeres, consideramos que la participación de la mujer en los procesos selectivos de policía sigue siendo muy baja, alrededor de un 10%. Para ello se ha diseñado una campaña para la mejora de la imagen de la policía local, en la que se ve a una mujer policía en varios carteles, tratando así de acercar esa figura a las jóvenes y que lo puedan tener en cuenta a la hora de elegir su futuro laboral.

### **4. Propuesta de mejora y recomendaciones**

#### **A. Políticas de gasto**

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. Pensamos que es difícil en materia de formación a policías locales tratar de incentivar más la asistencia a cursos por parte de las agentes de género femenino sobre los de género masculino. Todos los cursos van dirigidos a los agentes en general y el objetivo es que un mayor número de policías realicen los cursos, ya sean hombres o mujeres.



Respecto a la incorporación de más mujeres a las plantillas policiales, sí que deben buscarse oportunidades de mejora que permitan llevar a cabo nuestros objetivos de manera más eficaz y eficiente. Se ha comentado anteriormente la difusión de carteles de mejora de la imagen policial, en la que figuran mujeres policías. Estos carteles se distribuirán en centros educativos, así como otros lugares públicos.

También se ha pensado en la realización de charlas por parte de mujeres policías, dirigidas a alumnos/as de aproximadamente 16 años, en la que se describan las labores que se llevan a cabo en la policía local, acercando el trabajo policial y dando a conocer sus funciones.

### **B.- Informe sobre impacto de género**

Para los años futuros, y en la medida que existan variaciones sustanciales en 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.

**6.10.2 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia  
Servicio. Dirección General de Justicia e Interior**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2324. Infancia y Menores	

**Descripción del programa de gasto**

El presente programa se desarrolla a través de las siguientes funciones:

a) 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.

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 a los menores con medidas judiciales. Medidas cuya ejecución está basada y orientada hacia la reeducación de los menores de edad infractores, en base a circunstancias personales, familiares y sociales que se llevarán a cabo mediante un procedimiento de naturaleza sancionadora-educativa, al que se otorgan todas las garantías derivadas de nuestro ordenamiento constitucional y de lo dispuesto en el artículo 40 de la Convención de los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989.

Reforzar el Autogobierno e impulsar la participación de los ciudadanos y las familias 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 el año 2004 el Centro de Menores “Virgen de Valvanera”, para la ejecución de las medidas judiciales de internamiento. También puso en marcha otros programas de ejecución de medidas en el ámbito de medio abierto como alternativas al internamiento y programas de deshabitación a tóxicos en los casos en los que se hubiera producido el delito como consecuencia del consumo de sustancias. Igualmente, se establecieron mecanismos de coordinación entre Comunidades Autónomas para el cumplimiento de medidas judiciales en otras Comunidades Autónomas cuando el entorno social del menor requiriese ese alejamiento de su entorno familiar y/o social o medidas, que por la especificidad de su contenido no fuera posible realizar en nuestra Comunidad por insuficiencia de recursos (dado que

por las dimensiones de nuestra Comunidad Autónoma la existencia de centros de todo tipo supondría un aumento de gasto y/o de plazas disponibles que no serían ocupadas en su totalidad por lo que la eficacia y eficiencia del recurso no quedaría justificado.

Por otra parte, también se gestionan las medidas de medio abierto: Libertad vigilada, prestaciones al servicio de la comunidad, tareas socio-educativas, y otras medidas asociadas a consumos y adicciones.

Para ejecutar todas las medidas que se establecen en la Ley 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores y en virtud de lo establecido en su artículo 49, se pusieron en marcha los programas de todas las medidas judiciales a través de la firma de varios contratos administrativos que en estos momentos se gestionan:

- Centro de Menores Virgen de Valvanera: Fundación Diagrama Intervención Psico-Social.
- Medidas de medio Abierto: Fundación Pioneros.
- Medidas de medio abierto asociadas a la deshabitación de adicciones: Fundación Solidaridad-Proyecto Hombre.

## 1.-Situación de partida

### A. Estadísticas

La Dirección General de Justicia e Interior desarrolla diversas funciones relativas al 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.

Por su parte, se atribuyen a la Dirección General de Justicia e Interior funciones relativas a justicia, interior y protección civil, pero que constituyen otro programa de gasto diferente.

A efectos de considerar el impacto de género del presente programa de gasto, se ha considerado necesario establecer los siguientes indicadores de carácter específico:

#### A.1. Indicadores de carácter específico en medidas ejecutadas en el Centro Virgen de Valvanera

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

##### Cuadro 6.10.2.1

#### Menores atendidos en el Centro Educativo de Menores Virgen de Valvanera

Unidad: número de menores según sexo

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	49	80,3	45	77,6	50	80,64	49	80,3	45	77,6	50	80,64	37	92,5
Mujeres	12	19,7	13	22,4	12	19,35	12	19,7	13	22,4	12	19,35	3	7,5
Total	61	100	58	100	62	100	61	100	58	100	62	100	40	100

Fuente: Dirección de Justicia e Interior

La situación actual muestra que el porcentaje de menores hombres atendidos en el Centro Virgen de Valvanera es muy superior al número de menores mujeres. Del total de menores atendidos 443, el 84.6 % de los menores atendidos son hombres.

Igualmente, llama especialmente la atención el aumento del número de menores hombres que cumplen medidas judiciales de internamiento frente al número de menores mujeres. Así mientras en el año 2010 el 75,47% fueron hombres en el año 2017 han sido un total de 92.50%.

### Cuadro 6.10.2.2

#### Trabajadores en e Centro Educativo de Menores Virgen de Valvanera

Unidad: número de trabajadores según sexo

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	21	50	21	50	22	55	21	50	21	50	22	55	24	51.06
Mujeres	21	50	21	50	18	45	21	50	21	50	18	45	23	48.94
Total	42	100	42	100	40	100	42	100	42	100	40	100	47	100

Fuente: Dirección de Justicia e Interior

Señalar que la entidad que viene gestionando el Centro Educativo de Menores Virgen de Valvanera, Fundación Diagrama Intervención-Psicosocial tiene incorporado a su convenio colectivo vigente, que es el IV Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial publicado en el BOE nº 159 de 4 de julio de 2013, su Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar el potencia y las posibilidades de todo el capital humano de la Organización y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la Fundación.

Este Plan de Igualdad incorpora objetivos en materia de igualdad en áreas de trabajo como los procesos de selección y contratación, la promoción profesional, la formación, la seguridad y salud laboral, la política de retribuciones, la conciliación de la vida personal y familiar, la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, etc....

Igualmente, dicho Plan establece la creación de una Comisión de Igualdad que actualmente viene funcionando atendiendo al seguimiento de dichos objetivos.

Como medidas de Acción positiva se proponen las siguientes:

- En la contratación de personas, a igualdad de condiciones seleccionar a quienes pertenezcan al sexo que sea minoritario en el departamento al que hayan de incorporarse.
- Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Unificar los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formar y Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, a través de cursos, formación, etc., bajo la premisa de una progresiva presencia Equilibrada de la mujer.
- Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
- Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

- Mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.
- Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.
- Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (Web, intranet, tablones de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.
- Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación. Para ello:
  - Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.

A.2.Indicadores de carácter específico de medio abierto: Libertad Vigilada (LV), Prestaciones en Beneficio de la Comunidad (PBC), tareas socio-educativas (TSE), reparaciones extrajudiciales

Señalar que estos datos se refieren a menores que han estado en el programa, independientemente del número de expedientes judiciales que haya podido tener cada uno de ellos.

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes.

**Cuadro 6.10.2.3**

Menores que han cumplido medida judicial de medio abierto.

Unidad: número de menores según sexo

		Hombre	%	Mujer	%	Total	%
<b>2012</b>	LV	77	86,52%	12	13,48%	89	100%
	PBC	75	89,29%	9	10,71%	84	100%
	TSE	16	76,19%	5	23,81%	21	100%
	Reparación	19	90,48%	2	9,52%	21	100%
	<b>Total</b>	<b>187</b>	<b>86,98%</b>	<b>28</b>	<b>13,02%</b>	<b>215</b>	<b>100%</b>
<b>2013</b>	LV	86	86,00%	14	14,00%	100	100%
	PBC	100	83,33%	20	16,67%	120	100%
	TSE	13	68,42%	6	31,58%	19	100%
	Reparación	13	86,67%	2	13,33%	15	100%
	<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>83,46%</b>	<b>42</b>	<b>16,54%</b>	<b>254</b>	<b>100%</b>
<b>2014</b>	LV	41	77,36%	12	22,64%	53	100%
	PBC	85	83,33%	17	16,67%	102	100%
	TSE	26	74,29%	9	25,71%	35	100%
	Reparación	14	73,68%	5	26,32%	19	100%
	<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>79,43%</b>	<b>43</b>	<b>20,57%</b>	<b>209</b>	<b>100%</b>
<b>2015</b>	LV	29	80,56%	7	19,44%	36	100%
	PBC	64	86,49%	10	13,51%	74	100%
	TSE	39	78,00%	11	22,00%	50	100%
	Reparación	7	46,67%	8	53,33%	15	100%
	<b>Total</b>	<b>139</b>	<b>79,43%</b>	<b>36</b>	<b>20,57%</b>	<b>175</b>	<b>100%</b>
<b>2016</b>	LV	45	77,59%	13	22,41%	58	100%
	PBC	39	79,59%	10	20,41%	49	100%
	TSE	31	70,45%	13	29,55%	44	100%
	Reparación	13	48,15%	14	51,85%	27	100%
	<b>Total</b>	<b>128</b>	<b>71,91%</b>	<b>50</b>	<b>28,09%</b>	<b>178</b>	<b>100%</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>832</b>	<b>80,70%</b>	<b>199</b>	<b>19,30%</b>	<b>1031</b>	<b>100%</b>

Fuente: Dirección de Justicia e Interior

Datos 2017:

	Hombre	%	Mujer	%	Total	%	
<b>2017</b>	<b>LV</b>	49	80,33%	12	19,67%	61	100%
	<b>PBC</b>	33	82,50%	7	17,50%	40	100%
	<b>TSE</b>	38	69,09%	17	30,91%	55	100%
	<b>Reparación</b>	29	80,56%	7	19,44%	36	100%
	<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>77,60%</b>	<b>43</b>	<b>22,40%</b>	<b>192</b>	<b>100%</b>

En términos generales podemos señalar, tal y como se evidencia en el cuadro, que hay más hombres que mujeres con medidas judiciales en medio abierto en La Rioja en 2017. Desde el programa se considera que estos datos reflejan la socialización sexista de género que implica la asunción de mayores riesgos por parte de ellos, lo cual se traduce en un mayor número de expedientes judiciales.

Por otro lado, como se ve en la tabla, el número de hombres va disminuyendo porcentualmente con el tiempo, pasando de un 87% en el año 2012 a un 72% en el año 2016. Dato que puede evidenciar un mejor trabajo a nivel preventivo que evita, en la medida de lo posible, se generen expedientes judiciales.

Llama la atención el aumento de hombres en procesos de reparación extrajudicial en relación a mujeres, y especialmente al comparar los datos con el ejercicio 2016. Se podría pensar que las mujeres cometen delitos menores y optan por la mediación extrajudicial en mayor medida que ellos. Dato coherente con el número de mujeres atendidas en procesos de reparación extrajudicial desde 2012 a 2015 (incluido), resultando 53 varones atendidos frente a 17 mujeres.

#### Cuadro 6.10.2.4

Trabajadores del programa de medidas judiciales de medio abierto: libertades vigiladas, prestaciones en beneficio de la comunidad, tareas socio-educativas.

Unidad: número de trabajadores según sexo

	Hombre	Mujer
<b>2012</b>	2	7
<b>2013</b>	3	6
<b>2014</b>	4	5
<b>2015</b>	5	4
<b>2016</b>	5	4
<b>2017</b>	5	4

Fuente: Dirección de Justicia e Interior



### Acciones de promoción de Igualdad de Género

Fundación Pioneros apuesta decididamente por la Igualdad. Una forma de visibilizar nuestro compromiso por ella es realizando actividades con jóvenes en las que se denuncie la desigualdad o la violencia de género.

Durante 2017 realizamos nuestro primer **Manequin Challenge** para escenificar una práctica del módulo Derechos Humanos con enfoque de Género de la Escuela de Facilitación Juvenil.

Para conmemorar el Día Internacional de la Mujer realizamos una campaña en las redes sociales con el hashtag **#MujeresPioneras** que visibilice mujeres relevantes de la historia, de la otra historia, que no nos cuentan y a la que debemos las primeras denuncias que señalaban la subordinación femenina. De hecho, algunas lo pagaron caro, Olimpia de Gouges murió guillotizada dos años después de escribir “La Declaración de los Derechos de las Mujeres” en 1793.

Fundación Pioneros, Complot! Asociación Artística Contemporánea y WOMENTECK. Asociación Mujer, Ciencia y Tecnología realizaron una acción reivindicativa de **pegada de carteles** con nombres de calles de mujer para celebrar el Día Internacional de la Mujer y reivindicar el hecho de que solo 22 calles de las más de 600 que hay en Logroño tiene nombre de mujer. Jóvenes de los programas de Fundación Pioneros participaron en un taller de sensibilización y creatividad en el que elaboraron carteles para renombrar de forma simbólica, las calles del Casco Antiguo de Logroño con nombres de mujeres relevantes en la historia.

Y en el mes de junio, jóvenes de Pioneros fueron los protagonistas en el acto de repulsa hacia la violencia contra las mujeres que cada mes se celebra en el Ayuntamiento de Logroño. Dos jóvenes fueron los encargados de leer un manifiesto en que dejaron muy claro que **“Las y los jóvenes de Pioneros tenemos algo que decir, hoy, aquí, para acabar con la violencia hacia las mujeres”**.

Además, jóvenes y profesionales participaron en el espacio **Encuentros Juveniles** dedicado a la mujer.

Señalamos a continuación las **acciones que realizamos** de forma transversal desde el año 2012:

- Realizar acciones formativas de sensibilización e intervención para profesionales y menores usuarios del servicio en materia de igualdad de oportunidades y prevención de violencia de género.
- Participar del Observatorio de Igualdad del Ayuntamiento de Logroño
- Participar en la concentración contra la violencia de género que organiza La Mesa de la Mujer cada primer jueves de mes en la plaza del Ayuntamiento de Logroño
- Participar en tertulias
- Crear de cartelería visibilizando el compromiso por la igualdad en la entidad
- Convenios de colaboración con entidades referentes en el ámbito de la Igualdad de Género y prevención de violencia contra la mujer
- Relación con entidades referentes en materia de igualdad: Mujeres Progresistas.

- Formación permanente en materia de Igualdad:
- Uso no sexista del lenguaje en la elaboración de materiales externa e interna.
- Inclusión de la Comisión de Igualdad en el organigrama de la entidad.
- Programas específicos para la promoción del buen trato entre iguales.

#### **Redacción de un nuevo plan de igualdad:**

Para actualizar el plan actual Fundación Pioneros considera prioritarias las siguientes medidas a adoptar:

- Medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Dar continuidad a la formación en materia de Igualdad de oportunidades
- Redacción de un protocolo de Acoso Sexual
- Herramientas para elaborar proyectos con enfoque de género
- Considerar sesgos de género en puestos determinados.

#### **Algunas conclusiones**

La Igualdad no pasa por hacer las mismas cosas hombres y mujeres o equiparar los riesgos de unos a otras, sino que la Igualdad tiene que ver con la Igualdad de Trato, de Oportunidades, Significados, Poder y Valor. Si no se da alguna de estas características, hay discriminación.

No somos idénticos pero podemos ser iguales en derechos y oportunidades. Caminaremos hacia la Igualdad si evitamos la socialización sexista y cuando entendamos que no hay cosas de chicos o de chicas, sino que son “patrimonio de la humanidad” (Elena Simón). Para esto es fundamental educar en la compatibilidad de roles.

Queda un largo camino por recorrer hasta alcanzar la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. La sociedad española está todavía impregnada de estereotipos y roles de género que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres y dificultan el disfrute completo de sus derechos. El proceso es difícil y largo porque los cambios culturales necesitan de décadas. Por eso es importante apoyar las medidas que hagan posible la presencia de las mujeres en los espacios públicos y la toma de decisiones.

### A.3. Indicadores de carácter específico de medio abierto asociadas a la deshabituación de adicciones:

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes

#### Cuadro 6.10.2.5

Menores que han cumplido medida judicial asociadas a la deshabituación (\*) engloba los menores cuya medida se cumple íntegramente en la Centro de Solidaridad de La Rioja, Proyecto Hombre La Rioja, como aquellas que se realizan en colaboración con las entidades anteriores)

Unidad: número de menores según sexo

	de Del 1 de mayo al 31 de diciembre 2017	
	Nº	%
Hombres	50	82.0
Mujeres	11	18.0
Total	61	100

Fuente: Dirección de Justicia e Interior

#### Cuadro 6.10.2.6

Trabajadores en el programa de medidas judiciales de medio abierto asociadas a deshabituación de tóxicos

Unidad: número de trabajadores según sexo

	Del 1 de mayo al 31 de diciembre de 2017	
	Nº	%
Hombres	1	33.3
Mujeres	2	66.6
Total	3	100

Fuente: Dirección de Justicia e Interior

Observaciones a los datos aportados en este apartado:

A medida que la sociedad se ha ido modernizando y se han ido reduciendo las desigualdades de género, las mujeres comienzan a adquirir algunas de las conductas de riesgo tradicionalmente consideradas como típicamente masculinas. Esto, afecta especialmente al colectivo de mujer adolescente y joven, lo que se traduce en un incremento sustancial de los casos de conductas adictivas femeninas. Las mujeres, en su deseo de conquistar la igualdad con los hombres, imitaron algunos comportamientos característicos del rol masculino, entre los que se incluyen las conductas adictivas.

Aunque las conductas adictivas siguen siendo hoy día claramente menos frecuentes entre las mujeres, estas son más vulnerables a sus efectos.

Por este motivo, es importante al hablar de adicciones, incorporar la perspectiva de género que define, analiza, e informa las necesidades encaminadas a hacer frente a las desigualdades que se derivan de los distintos papeles de la mujer y el hombre a la hora de hacer frente a los retos y problemas que plantean las adicciones, sus semejanzas y sus diferencias.

Conocer los motivos por los cuales los hombres y mujeres se inician en cualquier tipo de conducta adictiva, nos permite poner en marcha mecanismos individuales y colectivos de protección frente a los mismos.

Es por ello, que como acción de mejora en el trabajo con menores se ha incorporado la perspectiva de género a la hora de hacer la valoración y diagnóstico de cada caso, de cara a tenerlo en cuenta en los objetivos del plan de intervención.

## PLAN DE IGUALDAD

Desde la dirección de La Fundación Centro de Solidaridad de La Rioja, Proyecto Hombre La Rioja declara el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar de forma directa o indirecta por razón de sexo. Así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de nuestra organización.

Las políticas reflejadas en el plan y el apoyo a la implementación de las mismas en la organización buscan asegurar el principio de igualdad de acuerdo a la definición establecida en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Todas las actividades desarrolladas en nuestra organización desde la selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo y conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Todas las medidas y acciones adoptadas para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad serán comunicadas tanto interna como externamente. Se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto.

Todos estos compromisos se plasman en un Plan de Igualdad que busca implementar mejoras respecto a la situación presente, estableciéndose los correspondientes sistemas de medición y seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de igualdad real entre hombres y mujeres en nuestra organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad en general.

## **B. Comentarios sobre la situación actual**

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 2324, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el

año 2019 constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta al efecto al tratarse de un programa desglosado.

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 menores-mujeres que ejecutan medida judicial es menor al número de menores-hombres.

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**

El principal objetivo que persigue este programa de gasto es lograr un espacio donde vivir y convivir: cohesión social y seguridad y la reinserción social y educativa de los menores que cumplan una medida judicial. 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 Estados 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, varios aspectos fundamentales con mayor posibilidad de impacto de género

Por un lado, la gestión del Centro de Menores y resto de medidas con sus Planes de Igualdad como ya se han referido anteriormente.

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.

En este sentido se deberá tener en cuenta, en todas las actuaciones que se lleven a cabo, además de la Ley 5/2000, de 12 de enero reguladora, de la responsabilidad penal de los menores, todos los derechos reconocidos a éstos en la Constitución y en el ordenamiento jurídico, particularmente en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, y las leyes que la modifican (Ley Orgánica 8/2015 de 22 de julio y Ley 26/2015 de 28 de julio ambas de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia) , Ley 1/2006, de 28 de febrero, de Protección de Menores de la Rioja, el Real Decreto 1110/2015 de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales y en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, modificada por la LO 8/2006 de 4 de diciembre reguladora de la responsabilidad penal de los menores y Real Decreto 1771/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, la Ley 1/2006, de 28 de febrero de protección de menores de La Rioja, así como en la Convención sobre los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989 y reglas de las Naciones Unidas para la protección de menores privados de libertad (Resolución 45/113 de 14 de diciembre de 1990) y en todas aquellas normas sobre protección de menores contenidas en los Tratados válidamente celebrados por España.

Así como cualquier otra normativa estatal o autonómica que se establezca durante la vigencia del convenio y todas las directivas que emanen de la Dirección General de Justicia e Interior en relación con el buen funcionamiento del centro y sus relaciones entre éste y las demás instancias implicadas en la ejecución de las medidas.

### **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 2016 y sus indicadores, es destacable que en 2016 respecto de los menores atendidos en el centro de menores así como los atendidos en los otros programas de medio abierto se ha observa que es menor el número de menores-mujeres infractoras que el de menores-hombres. Y que el número de menores en ambos casos han disminuido con respecto al año anterior en algunos tipos de medidas lo que supone una buena ejecución de los programas de reinserción a nivel social y educativo sin perjuicio de las políticas y medidas de igualdad que se están llevando a cabo.

### **4.-Propuesta de mejora y recomendaciones:**

#### **A.- Políticas de gasto**

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.

Como medidas de Acción positiva se proponen las siguientes:

- En la contratación de personas, a igualdad de condiciones, seleccionar a quienes pertenezcan al sexo que sea minoritario en el departamento al que hayan de incorporarse.
  - Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
  - Unificar los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Formar y Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, a través de cursos, formación, etc., bajo la premisa de una progresiva presencia equilibrada de la mujer.
    - Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
    - Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.
    - Mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.
      - Aumento de la representación femenina en la toma de decisiones.
      - Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.
        - Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (Web, intranet, tablones de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.
        - Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación.

Para ello:

- o Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.
  - Facilitación de la conciliación de la vida familiar y laboral
  - Recursos/materiales especializados que aborden los delitos relacionados con la violencia de género en adolescentes en contexto judicial.
  - Repensar los estereotipos de género y su relación con la comisión de delitos
  - Realizar campañas (como la del lazo blanco) que faciliten la visibilización de los hombres por la igualdad para promocionar la nueva masculinidad etc.

Por ultimo como reflexión señalar que la igualdad no pasa por hacer las mismas cosas hombres y mujeres o equiparar los riesgos de unos a otras, sino que la igualdad tiene que ver con la igualdad de trato, de oportunidades, significados, poder y valor. Si no se da alguna de estas características se produce la discriminación.

### **B.- Informe sobre impacto de género**

Para los años futuros, y en la medida que existan variaciones sustanciales en la configuración y servicios prestados para la ejecución de las sentencias dictadas por los Juzgados de menores 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.



**6.10.3 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia  
Servicio. Dirección General de Justicia e Interior**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1111. Justicia	

**Descripción del programa de gasto**

El presente programa, a desarrolla a través de las siguientes funciones:

- a) Mantener 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) 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) Gestión de los medios materiales previstos para la actuación de los tribunales de justicia, fiscalía e Instituto de Medicina Legal
- n) Gestión del patrimonio mobiliario e inmobiliario.
- o) La gestión de la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito.
- p) La gestión del Registro de Parejas de Hecho
- q) La mediación intrajudicial.
- r) La gestión de los Puntos de Encuentro Familiar

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.

Se llevan 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.

En este sentido, añadir que, en la línea de lo expuesto, el Gobierno de La Rioja puso en funcionamiento como recursos adicionales y/o alternativos a la justicia varios servicios:

En octubre de 2010 un Servicio de Mediación Intrajudicial, tras la firma de La Consejería de Presidencia y Justicia, de tres Convenios de Colaboración uno con el Consejo General del Poder Judicial y dos con los Colegios de Abogados y Psicólogos de La Rioja respectivamente.

El Servicio se inició en el año 2010 con el Derecho de familia y en el año 2012 se amplió al ámbito del Derecho Penal de Adultos. En el 2014 se implantó la mediación intrajudicial en materia Mercantil. Para lo cual La Consejería de Presidencia y Justicia, firmó un Convenio de Colaboración con el Colegio Economistas de La Rioja.

Durante 2017 se ha impulsado la Mediación en el ámbito escolar, ámbito de la mediación comunitaria, pre-judicial y deportiva. Y para ello, se firmó un Convenio de Colaboración con el Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de La Rioja.

En el año 2018 se puso en marcha un servicio en materia de mediación Contencioso Administrativo Intrajudicial que será desarrollado y consolidado durante al año 2019.

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, Psicólogo y/o economista 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.

Por lo que respecta a la Oficina de Asistencia a las Víctimas del delito, teniendo en cuenta los cambios legislativos que se produjeron en el año 2015 se ha impulsado la realización de acciones de sensibilización que promuevan la ruptura del silencio y la implicación de la sociedad en la erradicación de la violencia contra la mujer, acciones de sensibilización en el ámbito de la responsabilidad social corporativa con la creación de una red de empresas cuyo objetivo pretende prevenir y combatir la violencia de género y doméstica, por un lado, y por otro ofrecer a las víctimas una atención integral, acciones de formación y sensibilización dirigidas a menores de edad, jóvenes etc.. así como el impulso de dicho servicio como “ventanilla única” o punto de acceso a los recursos en esta materia. Por último, también el impulso en la elaboración de protocolos en los distintos ámbitos (sanidad, servicios sociales, institutos de medicina legal, colegios profesionales, servicios sociales, educativos etc.).

Por lo que respecta al Punto de Encuentro Familiar señalar que desde finales del año 2016 se puso en marcha el Centro de Apoyo a la Familia, servicio que hay que impulsar y ampliar durante el presente año y de cara a futuro dado la importancia que tiene en la sociedad el apoyo a las familias como núcleo fundamental de nuestra sociedad y su evolución en todos los ámbitos (nuevos modelos de familia, educación en igualdad, diversidad, conflictos etc.)

## 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, en relación con el impacto de género, están 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.
- El funcionamiento de la Oficina de Asistencia a las víctimas del delito
- La gestión del servicio de Mediación Intrajudicial
- La gestión del servicio de Punto de Encuentro Familiar

A efectos de considerar el impacto de género del presente programa de gasto, se ha considerado necesario establecer los siguientes indicadores de carácter específico:

#### A.1 Indicadores de carácter específico

##### 1-Respecto a la Administración de Justicia

Número de hombres y mujeres empleados al servicio de la administración de justicia. (A fecha de la transferencia, uno de enero de 2011, el total de personal transferido de los cuerpos nacionales ascendió a 318 efectivos, 249 mujeres y 69 hombres.

## 2- Oficinas de asistencia a las víctimas del delito

### Cuadro 6.10.3.1

Personas atendidas por la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito.

Unidad: número de personas atendidas según sexo

	2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	190	17,6	178	190	17,6	178	136	17,4	123	15	144	16.3
Mujeres	888	82,4	759	888	82,4	759	647	82,6	696	85	742	83.7
Total	1078		937	1078		937	783		819		886	100

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

## 3.- Punto de encuentro Familiar:

### Cuadro 6.10.3.2

Usuarios del Punto de Encuentro Familiar

Unidad: número de usuarios según sexo

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Hombres	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Mujeres	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

## 4.- Servicio de Mediación Intrajudicial

### Cuadro 6.10.3.4

Casos por los Juzgados de Familia al Servicio de Mediación Intrajudicial

Unidad: número de casos

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Logroño	7	13	4	5	5	2	4
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Calahorra		1	2	0	0	1	0

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

### Cuadro 6.10.3.5

Personas atendidas por el Servicio de Mediación Intrajudicial Civil-Familia.

Unidad: número de personas según sexo

	2011		2012		2013		2014		2015(*)		2016		2017	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº
Hombres	7	50%	5	50%	13	50%	7	50%	6	55%	7	37%	30	47%
Mujeres	7	50%	5	50%	13	50%	7	50%	5	45%	12	63%	34	53%
Total	14		10		26		14		11		19		64	

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia. D.G. de Justicia e Interior (\*) desde 2015 se reciben derivaciones de Juzgado de Primera Instancia nº 4 de asuntos civiles.

### Cuadro 6.10.3.6

Personas asignadas como Mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Civil-Familia.

Unidad: número de personas según sexo

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	2	20%	1	10%	5	21%	2	20%	1	10%	5	21%	4	15%
Mujeres	8	80%	9	90%	19	79%	8	80%	9	90%	19	79%	22	85%
Total	10		10		24		10		10		24		22	

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia. D.G. de Justicia e Interior (\*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

### Cuadro 6.10.3.7

Casos derivados por los Juzgados de lo Penal al Servicio de Mediación Intrajudicial.

Unidad: número de casos

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº casos derivados por los Juzgados de lo Penal Logroño	105	100	58	70	73	69
Nº casos derivados por los Juzgados de lo Penal Calahorra	7	22	33	21	4	1
Nº casos derivados por los Juzgados de lo Penal Haro			1			

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

### Cuadro 6.10.3.8

Personas atendidas por el Servicio de Mediación Intrajudicial Penal Adultos.

Unidad: número de personas

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	158	59%	113	53%	158	59%	113	53%	111	69%
Mujeres	108	41%	100	47%	108	41%	100	47%	51	31%
Total	266		213		266		213		162	

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

### Cuadro 6.10.3.9

Personas asignadas como Mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Penal Adultos

Unidad: número de personas

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	7	18%	6	19%	7	18%	6	19%	5	17%
Mujeres	31	82%	25	81%	31	82%	25	81%	24	83%
Total	38		31		38		31		30	

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia (\*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

### Cuadro 6.10.3.10

Centro de Apoyo a la familia de La Rioja

Unidad: número de personas

	2016(*)	2017
Hombres	18%	19%
Mujeres	82%	81%

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia (\*) mes de noviembre y diciembre

## B. Comentarios sobre la situación actual

Actualmente prestan servicio en la Administración de justicia de La Rioja un total de 340 personas, 263son mujeres y 77son hombres.

El informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 1111, indica por lo

que respecta a la Administración de Justicia (personal) que en la actualidad, el número de mujeres empleadas en la Administración de Justicia de La Rioja es muy superior al número de hombres, el 77,06% contra el 22,94%. Esta tendencia se mantiene a lo largo de los años desde el inicio de la transferencia de competencias, momento en el que los porcentajes 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.

Durante el año 2016, el número de solicitudes de excedencias por cuidado de hijos ha sido 3 y por cuidado de familiares 2. Todas las solicitudes corresponden a mujeres.

Por lo que respecta a la Oficina de Asistencia a las víctimas del delito, de las estadísticas obtenidas se desprende que la situación actual muestra que el porcentaje de mujeres atendidas en dicho servicio es muy superior al número de hombres. Del total de 819 personas atendidas, el 85% de las personas atendidas son mujeres.

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 en base a las estadísticas obtenidas revela dos vertientes de género en cuanto a la atención de género:

En la comparativa de género, en lo que al porcentaje de usuarios del servicio. Desde el inicio de su actividad se observa que:

En Mediación Familiar siempre era un porcentaje del 50% de atención entre hombres y mujeres, ya que se trabaja con matrimonios, hasta la incorporación de asuntos civiles en las derivaciones que hace que el porcentaje fluctúe.(pto.4.1-a)

En Mediación penal de adultos en los cinco años de gestión, se observa un equilibrio en los porcentajes de usuarios hombre o mujer independientemente del número de personas atendidas (pto. 4.2 a))

En la comparativa en lo que se refiere al porcentaje de asignación de Mediadores Abogados y Psicólogos se observa que, tanto en Mediación Intrajudicial Civil-Familia como en 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 hombres (ptos 4.1 b) y 4.2 b)), lo que puede traslucir una mayor inclinación y/o habilidad de las mujeres para resolver conflictos.

Las distintas actividades desarrolladas por la Dirección General de Justicia e Interior ponen de manifiesto el deseo de obtener una sociedad más igualitaria.



También, un espacio donde dónde vivir y convivir: cohesión social y seguridad. Todo ello, debe encuadrarse dentro del espacio de Libertad y Seguridad y Justicia de la Unión Europea y del reparto competencial existente, en estas materias.

### **C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto**

1. Modernizar la organización de la Administración de Justicia.
2. Mejora de las instalaciones y puesta en funcionamiento 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.
5. Asistencia a las víctimas del delito, considerando la Oficina de Asistencia a las víctimas del delito de un servicio asistencial y coordinador de otros recursos sociales, sanitarios etc. es decir, punto de acceso o “ventanilla única”.
6. Respecto al Punto de Encuentro, su objetivo es facilitar la relación entre progenitores e hijos, cuando se encuentran inmersos en situaciones de separación, ruptura familiar y/o divorcio, garantizando la seguridad del menor en situaciones de conflicto.
7. Respecto a la Mediación Intrajudicial, el principal objetivo es difundir y dar a conocer la Mediación a la sociedad: que la gente conozca la existencia de la mediación y pueda utilizarla para la gestión positiva de conflictos como alternativa al sistema judicial. Que sea un recurso real para mitigar el constante incremento de asuntos judiciales a resolver por Jueces y Magistrados.
8. En cuanto al Centro de Apoyo a la Familia (CAF La Rioja), éste tiene por objeto ofrecer a todos y cada uno de los miembros de la familia riojana un espacio de prevención y apoyo donde impulsar la comunicación y la convivencia dentro del ámbito familiar, a través de diferentes servicios (información, orientación, y asesoramiento social, psicológico y jurídico) de carácter gratuito, personalizado y confidencial cuya interconexión y coordinación proporcione a la familia una atención integral y globalizada.

### **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.

Por lo que respecta a los servicios asistenciales de Oficina de Atención a las víctimas del delito, el Punto de Encuentro Familiar y la Mediación Intrajudicial comentar lo siguiente:

Por un lado, la gestión de la Oficina de Asistencia a las Víctimas 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. Así como la nueva normativa que regula las mismas; Ley 4/2015, de 27 de abril, del estatuto de la Víctima del delito y Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre por el que se desarrolla dicha Ley y se regulan las funciones de las Oficinas de Asistencia a las víctimas del delito

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.

Por otra parte, la mediación intrajudicial, en las actuaciones del Derecho Civil para conseguir la igualdad de género, tiene en cuenta variables tales como utilizar un lenguaje igualitario, no utilizar estereotipos de género y trabajar con el nuevo concepto de familia.

La mediación intrajudicial en las actuaciones de 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.

Con respecto a la intervención por parte del Punto de Encuentro Familiar, dado que ésta va dirigida a facilitar el derecho del/la menor a mantener relación con sus progenitores /as y familiares garantizando la seguridad y bienestar de estos/as, así como a dotar a aquellos/as de las habilidades y vínculos afectivos necesarios para que vuelvan a ser capaces de mantener una adecuada relación con sus hijos/as con plena autonomía e independencia , uno de los principios fundamentales de su intervención es la imparcialidad de modo que las intervenciones que se realizan dentro del Punto de Encuentro Familiar quedan ceñidas a los principios de objetividad e igualdad de las partes del conflicto, con independencia del género,

utilizando un lenguaje no sexista, y eliminando los estereotipos de género favoreciendo las actitudes y acciones dirigidas a lograr la igualdad de género.

El Centro de Apoyo a la Familia de La Rioja (CAF) al tratarse de un servicio dirigido a ofrecer un espacio de prevención y apoyo a todos y cada uno de los miembros de las familias riojanas, su intervención va dirigida a cualquier persona con independencia de su género, así como al núcleo familiar con independencia de la composición de éste, favoreciendo la visibilidad, y normalización de los nuevos modelos de familia, llevando a cabo acciones de prevención ante situaciones de discriminación por razón de sexo y realizando campañas de información y sensibilización, que favorezcan la igualdad de oportunidades entre las personas con independencia del género.

### **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.
- Temas de asistencia las víctimas del delito desde un recurso que está optimizando la asistencia a las víctimas particulares, efectuando, en su caso, el seguimiento de las víctimas más vulnerables y asegurando su papel de punto de acceso coordinador o ventanilla única. Teniendo en cuenta que dentro de las víctimas más vulnerables nos encontramos a las víctimas de violencia de género, intrafamiliar y/o doméstica y a sus hijos e hijas.
- La mediación intrajudicial como una herramienta poderosa y útil para lograr cambios y paradigmas y la transformación de conflictos interpersonales en oportunidades. Eleva la calidad de vida de los participantes 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, prácticas todas ellas que repercuten positivamente en las relaciones entre hombres y mujeres.

### **4.-Propuesta de mejora y recomendaciones:**

#### **A.- Políticas de gasto**

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 mejorar 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.

**6.10.4 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia  
Servicio. Dirección General de Justicia e Interior**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1311. Protección Civil	

**Descripción del programa de gasto**

El presente programa se desarrolla de forma complementaria al programa 1111 de Justicia en lo que se refiere a su apartado o) 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

#### Cuadro 6.10.4.1

Casos que han sido derivados por SOS Rioja a la Oficina de Atención a la Víctima.

Unidad: número de casos

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº de casos derivados a la OAVD	140	496	525	438	348	651	364	669

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia Igualdad y Justicia y Dirección General de Justicia e Interior

#### Cuadro 6.10.4.2

Terminales instalados/retirados/activos al cabo del año.

Unidad: número de terminales

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº de terminales	27/29/29	46/34/23	29/29/24	15/25/9	21/16/34	38/22/34	27/37/30	28/31/28

FUENTE: Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia. Dirección General de Justicia e Interior

#### Cuadro 6.10.4.3

Intervenciones desde el CECOP SOS Rioja

Unidad: número de intervenciones

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Alarmas reales	100	142	582	917	759	1.073	969	1.462
Falsas Alarmas	167	230	114	34	25	151	149	131
Coordinación - seguimiento	315	321	893	316	345	1.144	1.327	1.720
Total de intervenciones	582	693	1.589	1.267	1.129	2.368	2.445	3.313

FUENTE: Dirección General de Justicia e Interior

#### Cuadro 6.10.4.4

Intervenciones de apoyo psicológico en asuntos relacionados con la violencia de género

Unidad: número de intervenciones

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nº de intervenciones de apoyo psicológico	10	6	3	3	1	3	3	3

FUENTE: Dirección General de Justicia e Interior

## **B. Comentarios sobre la situación actual**

El presente informe estadístico revela un número de casos similar al de hace dos años 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...

Existe un equilibrio frente al año pasado en cuanto a la suma de los terminales instalados y retirados, una cifra similar de terminales activos a fecha 31 de diciembre y un ligero aumento en las llamadas de control y seguimiento.

La coordinación entre el CECOP SOS Rioja y la OAVD es fluida y el número de terminales instalados resulta 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 lo que se refiere a la instalación y mantenimiento de los terminales, así como a las tareas de coordinación y seguimiento de sus usuarios.

**6.10.5 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia  
Servicio. Dirección General del Deporte y del Instituto  
Riojano de Juventud**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3411. 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 1/2015 de 23 de marzo, del Ejercicio Físico y del Deporte, que dentro de su contenido en esta ocasión se quiere resaltar su artículo 3º que manifiesta: “La Comunidad Autónoma de La Rioja reconoce las especiales cualidades, beneficios y valores que el ejercicio físico y el deporte aportan a la sociedad, en especial en la mejora de la salud pública como medio para alcanzar el bienestar general y el desarrollo personal, y en los ámbitos de la educación, la formación y la cultura, así como en el fomento de la cohesión social y en el respeto al medioambiente.”

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:

**A.- 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 colectivos desfavorecidos.
- Extender la práctica deportiva a las zonas rurales.
- Apoyar la contratación de coordinadores deportivos municipales.

**B.- Deporte federado:**



- Mejorar las actividades deportivas de competición.
- Introducir formulas de buen gobierno y de transparencia en la gestión federativa
- Aumentar el número de federados a través de las habilitaciones deportivas.
- Favorecer la práctica deportiva con la formación.
- Impulsar la creación de nuevas entidades deportivas a través de los Clubes de Práctica Deportiva.
- Promover la creación de la Federación Polideportiva Riojana
- 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

C.- Infraestructura Deportiva:

- 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.
- Garantizar la seguridad de las instalaciones y de los equipamientos deportivos
- 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.

D.- Tecnificación Deportiva:

- Mejorar las condiciones de entrenamiento.
- Promover convenios con el Consejo Superior de Deportes para innovar el Centro de Tecnificación Deportiva de La Rioja.
- Favorecer la realización de actividades de carácter nacional e internacional.
- Asentar las instalaciones deportivas que conforman el Centro de Tecnificación Deportiva de La Rioja.
- Colaborar con las actividades que realice la Fundación Rioja Deporte.

E.- Deporte y Salud:

- Colaborar con la Consejería de Salud para la prevención de riesgos en el deporte.
- Desarrollo del Plan de Asistencia Médico Sanitaria del deporte escolar, federado y de Alto Rendimiento.
- Seguir la preparación de los deportistas de élite riojanos.
- Promover la práctica deportiva como antídoto a problemas sociales.
- Mejorar la oferta sanitaria entre los deportistas.
- Adquisición de material específico de medicina deportiva.
- Incremento del horario de atención del personal del centro de medicina deportiva.

F.- Formación Técnica Deportiva

- Garantizar la adecuada cualificación de los Profesionales del Deporte respetando la garantía de la unidad de mercado.
- Desarrollo de la Escuela Riojana del Deporte para la formación técnica deportiva de los entrenadores y la obtención de las titulaciones, cualificaciones y certificados de profesionalidad.

G.- Tipología del Deporte

- Regular la aparición de nuevos agentes y colectivos de la actividad deportiva.
- Delimitar los distintos ámbitos de la organización deportiva privada.
- Establecer un Registro del Deporte de La Rioja completo y global.

H.- Financiación del Deporte:

- Impulsar el Reconocimiento empresarial deportivo a las empresas que apoyan al deporte.
- Impulsar los distintos Patrocinios Deportivos.
- Introducción de las Cláusulas Sociales Deportivas en los contratos de la administración cuyo objeto esté vinculado al ámbito deportivo.

I.- Justicia Deportiva:

- Extender la justicia deportiva a la resolución de todas las cuestiones, en materia jurídico deportiva, que sean de libre disposición.
- Impulsar la revisión administrativa bajo fórmula arbitral.
- Potenciar el arbitraje como sistema de resolución de controversias.
- Impulsar el funcionamiento del Tribunal del Deporte a través de procedimientos de designación que garanticen pluralidad e independencia.

J.- Inspección Deportiva: Garantizar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en normativa general deportiva.

## 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:

- Deportes
- Edades
- Zonas

De esta manera se obtiene una fotografía fiel de los avances realizado en materia de igualdad en el ámbito del deporte.

#### A. 1. INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

Indicadores en Ayudas y Subvenciones

Solicitudes de becas para la formación de técnicos, jueces y gestores deportivos. Nº de hombres y de mujeres

Solicitudes de becas para deportistas riojanos con proyección para el deporte rendimiento. Nº de hombres y de mujeres

Solicitudes de becas para deportistas riojanos discapacitados. Nº de hombres y de mujeres

Indicadores relativos a la participación en Juegos Deportivos

Participaciones femeninas por zonas deportivas y categorías

Participaciones femeninas en campeonatos de España.

**Cuadro 6.10.5.1**

Participaciones por zona y categoría y género AÑO 2017-2018

Unidad: número de participantes

ZONAS DEPORTIVAS	Pre-Benjamín		Benjamín		Alevín		Infantil		Cadete		Juvenil		Discapacitados		TOTALES	mas	fem
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.			
ALFARO	120	30	147	47	113	80	212	138	90	31	48	0	0	0	1.056	730	326
ARNEDO	93	23	109	39	226	107	223	182	85	13	37	6	0	0	1.143	773	370
CALAHORRA	268	88	264	131	527	319	487	355	204	79	109	0	0	0	2.831	1.859	972
CERVERA DE RÍO ALHAMA	0	0	25	9	50	42	41	23	32	16	1	0	0	0	239	149	90
HARO	86	11	102	45	211	116	130	104	86	62	38	24	0	0	1.015	653	362
LOGROÑO	1.097	374	1.254	667	1.750	937	1.808	1.447	1.000	568	607	417	6	3	11.935	7.522	4.413
MURILLO DE RÍO LEZA	193	61	256	104	477	269	340	215	86	38	130	14	0	0	2.183	1.482	701
NÁJERA	59	16	80	14	144	84	109	95	38	11	33	3	0	0	686	463	223
STO. DOMINGO DE LA CALZADA	66	48	88	84	53	65	104	65	39	2	24	3	0	0	641	374	267
TORRECILLA EN CAMEROS	0	0	0	0	19	19	0	0	0	0	0	0	0	0	38	19	19
TOTALES.....	1.982	651	2.325	1.140	3.570	2.038	3.454	2.624	1.660	820	1027	467	6	3	21.767	14.024	7.743

**Cuadro 6.10.5.2**

Participaciones 2017/2018 por zona, sexo y categoría. (Una persona puede tener varias participaciones)

Unidad: número de participantes

Modalidad Deportiva	ALFARO	ARNEDO	CALAHORRA	CERVERA	HARO	LOGROÑO	MURILLO	NÁJERA	S. DOMINGO	TORRECILLA	TOTAL	%
FEMENINO	326	370	972	90	362	4.413	701	223	267	19	7.743	35.6
MASCULINO	730	773	1.859	149	653	7.522	1.482	463	374	19	14.024	64.4

### Cuadro 6.10.5.3

Participaciones en campeonatos de España del Deporte Escolar por modalidades y género 2017.

Unidad: número de participantes

FECHA	DEPORTE	LUGAR	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL	
1-7 enero	BM IN y CA	Vigo y Pontevedra	28	28	56	
2-7 enero	BC IN y CA	Valladolid	24	24	48	
3-4 marzo	CROS CA y JU	San Pedro del Pinatar MURCIA	14	12	26	
22-29 marzo	BC MINI	San Fernando CADIZ	12	12	24	
27-30 abril	TEME IN y CA	Murcia	6	3	9	
31 octub-4 noviem	ORI INF y CAD	A Coruña y A Capela	PENDIENTE DE CELEBRAR			
11-13 mayo	RIT CA	Cáceres		4	4	
15-17 jun	ATL CA	Avilés	17	17	34	
26-30 jun	AJE IN	Padrón A CORUÑA	6	6	12	
29 junio - 1 julio	TRIATLON CAD	Badajoz	4	3	7	
28jun-1julio	VOL PLAYA CA	Lorca MURCIA		4	4	
5-8 julio	CIC INyCA BTT CA	Orense y alrededores	10	3	13	
16-18 marzo	NAT IN	Castellón	6	8	14	
4-6 mayo	JUDO IN y CA	Talavera de la Reina TOLEDO	15	11	26	
SUMA				142	135	277

Fuente: Dirección general de Deporte e IRJ

## 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.

Actuaciones en materia de Subvenciones

Para ello la Orden 5/2007, de 9 de febrero por la que se establecen las Bases Regulatoras 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 Deportivos 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.

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 Club Voleibol Ciudad de Logroño que disputan la Superliga femenina de Voleibol, así como la Fundación Promete de baloncesto, todos de la máxima categoría, además del Club Sporting La Rioja en primera división del balonmano femenino y el Escuelas de Fútbol Logroño y el CD Pradejón, en primera división de fútbol femenino, a los que se les apoya mediante convenios de colaboración contenidos en el anexo III de la Ley de Presupuestos.

### **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 Autonómica, 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:**

#### **A.- Políticas de gasto**

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.



**6.10.6 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia  
Servicio. Dirección General del Deporte y del Instituto Riojano de Juventud**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2711. Juventud	

**Descripción del programa de gasto**

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 en el área de juventud, bajo el Titular de dicha Dirección, dispone del siguiente personal, clasificado por hombres y mujeres, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad:

**Cuadro 6.10.6.1**

Personal del área de juventud

Unidad: número de trabajadores

	Hombres	% hombres	Mujeres	% Mujeres	Total
Responsables Unidades Operativas	33,33%	2	66,66%	3	33,33%
Personal Técnico	100%	0	0%	1	100%
Personal Administrativo y Servicios	28,57%	5	71,43%	7	28,57%
PERSONAL TOTAL	36,36%	7	63,64%	11	36,36%

Fuente: Dirección general de Deporte e IRJ

A la vista de los datos expuestos se puede observar que el porcentaje de mujeres es superior al de hombres.

El programa de gasto 2711 "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 coordinar con eficacia y transparencia las políticas y recursos dirigidos a la Juventud riojana a fin de potenciar su desarrollo y participación en la construcción de la vida social, económica y cultural de La Rioja, promoviendo la consolidación de valores democráticos. Asimismo busca impulsar las políticas de Juventud con el fin de favorecer la autonomía personal del joven que asegure su plena integración social y económica, con especial atención al empleo.

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 e asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro 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:

*Impulso a la colaboración con otros órganos de esta Administración Pública, con otras administraciones públicas así como con otras entidades públicas o privadas en materia de información, atención y participación juvenil en el marco de las dinámicas de gobierno abierto*

- Apoyo al funcionamiento de las Oficinas Locales de Juventud. Imagen Corporativa. Potenciar el suministro de información.
- Apoyo y colaboración con los órganos competentes en materia de empleo, formación y vivienda de esta Administración Pública.
- Impulso y consolidación de la Red de Información Juvenil, consolidación presencia on line y conexión con otras redes en especial de otras administraciones públicas

*Mejora en la gestión de las infraestructuras puestas al servicio de la política de Juventud*

- Apoyo a la red de recursos y 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.
- Actualización del registro de asociaciones juveniles y entidades prestadoras de servicios a la Juventud, con el fin de potenciar el trabajo ya realizado en el año 2013 cara a su volcado en la red.

*Organización y fomento de las expresiones colectivas y del ocio y tiempo libre*

- Promoción y desarrollo de programas y actuaciones de carácter cultural.
- Programación propia y fomento de la realización de campamentos, campos de trabajo y otras actividades en materia de ocio y tiempo libre.
- Apoyo, 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.
- Promoción de la utilización de acreditaciones específicas para la Juventud: carné de alberguista, ISIC, IYTC., Carné Joven....
- Promoción y desarrollo de programas dirigidos al emprendimiento juvenil.
- Promoción y desarrollo de programas de innovación e impulso de creatividad a los jóvenes.
- Programa de voluntariado.
- Programa de intercambios juveniles e iniciativas europeas.
- Concesión de ayudas y subvenciones para dichos programas. Tras la adaptación en el año 2017 de la normativa reguladora de ayudas y subvenciones en materia de juventud a la actual normativa reguladora de esta materia a nivel general, en el año 2018 se ha procedido nuevamente a su modificación con el fin de incluir las actuaciones de fomento que del Pacto de Emancipación Juvenil asigne en sus planes anuales a la Consejería competente en materia de Juventud a través de la Dirección General del Deporte y del Instituto Riojano de la Juventud, y así aglutinar en una única normativa la regulación general de subvenciones en materia de juventud.

## 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:

- Número de jóvenes usuarios de la Sala de Biblioteca del IRJ y del uso de Internet.
- 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.

#### Cuadro 6.10.6.2

##### Usuarios de la Sala de Biblioteca y del servicio de Internet

Unidad: número de usuarios

	Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%	TOTAL
Usuarios Biblioteca	262	37%	454	63%	716
Usuarios Internet	502	82%	105	18%	607

Fuente: Dirección general de Deporte e IRJ

De acuerdo con los datos expuestos podemos constatar que el número de mujeres usuarias de la Biblioteca, al igual que en el año 2016, es claramente superior al de los hombres, mientras que el número de hombres es significativamente superior respecto al de mujeres a la hora de acceder a los servicios de Internet, siendo de destacar que si bien ya en 2016 duplicaban a las mujeres en su uso en el año 2017 representan más del 80% de usuarios.

#### 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 y mail).

En concreto y durante el año 2017 se atendieron un total de 16.239 consultas en las que desglosamos:

Por canal de consulta:

- El canal presencial es el que más consultas atiende con 6.496 consultas (40,0%) que continua en su camino descendente que viene acompañado por el aumento del canal telefónico con 7.957 consultas (49,0%).
- Por email se han atendido 1.166 consultas (7,0 %) similar porcentaje al ejercicio anterior, con una reducción del 1% respecto al mismo) que son respondidas el mismo día o, a lo sumo, el día siguiente.
- Por redes sociales se han atendido 620 peticiones de información principalmente de programas y actividades en materia de Juventud de esta Dirección General, que supone el aumento de casi el 33% el número del año anterior.

Por temas consultados:

El 90% de las consultas corresponden a programas y actividades propias en materia de Juventud de esta Dirección General:

- El tiempo libre sigue siendo es el tema más consultado, con 4.514, consultas, con un pequeño incremento respecto al del año anterior (27.8% en 2017, 26.0% en 2016),
- El segundo tema mas demandado es el del alberguismo en un porcentaje del 24% (3.897 consultas), similar porcentaje al del 2016. El asociacionismo con 1.090 consultas, sigue en línea descendente, aumentando de manera importante el número de consultas relativas a la obtención de carnés juveniles, 3.247 (20%), motivado por el lanzamiento de un nuevo carné joven en La Rioja en 2017 y también aumenta en casi un 4%, hasta el 13,92 % el porcentaje de consultas relativas a Subvenciones y ayudas y formación (on line y de tiempo libre). En concreto son 2.261 consultas. Las áreas transversales han recibido un total de 1.230 consultas, en similar número al 2016, siendo de destacar nuevamente que un alto porcentaje de esas consultas se han referido al programa de garantía juvenil (60%).

Por edades y sexos el mayor número de consultas sigue siendo a partir de los 35 años aunque en un porcentaje menor, un 50% de las consultas (8.119), pero sigue aumentando las consultas formuladas por jóvenes entre 20-24 años suponen el 40% de las consultas (6.497), siendo casi el 60% de las personas que se atienden, mujeres. En conclusión de las 16.239 consultas, 8.120 han sido directamente formuladas por jóvenes, un aumento del 7,62 % en línea con la tendencia iniciada en el ejercicio 2014.

## INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores del año 2017, 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 2017, se convocó la XXXIII Edición de la Muestra de Arte Joven en la Rioja, certamen de ámbito nacional dado que han podido presentar obra todo joven entre los 17 a 35 años residente en España. Junto con la ampliación del tramo de edad máxima a 35 años recogida en otras ediciones, siguiendo la posibilidad recogida en la propia Ley de Juventud de la Rioja, tal y como se había venido solicitando tanto por artistas como por los miembros del jurado, este año 2016 se amplió la edad mínima para participar a los 17 años lo que ha permitido que concurren a esta muestra jóvenes que estén cursando bachillerato de artes, y que dentro del jurado se incorporará también un profesor de un centro educativo de la Rioja donde se estudia dicha modalidad de bachillerato. Los proyectos de profesionalización, la otra vertiente de la Muestra ha sido reservado sólo a riojanos.

Con las obras presentadas y seleccionadas, por el jurado calificador, se lleva cabo una exposición en la Escuela Superior de Diseño de la Rioja (ESDIR); una vez finalizada ésta se ofrece a ciertas localidades riojanas. Los proyectos de profesionalización son objeto de una tutorización y posterior exposición individual en la sede de esta Dirección General.

En el año 2017, presentaron obra 188 autores, 106 chicas y 82 chicos, (en el año anterior fue superior el número de chicos) y en proyectos de profesionalización, donde se duplica casi la participación respecto al ejercicio anterior, la situación es más equitativa: de los 10 jóvenes presentados 6 eran mujeres y 4 hombres.

#### - Número de hombres y de mujeres poseedores del carné joven

El Carné Joven Europeo es uno de los programas de esta Dirección General 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 (más 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.

En 2014 se incorpora el carné joven y deportivo que se expide a los participantes de juegos deportivos de 12-30 años con su inscripción en dichos juegos con una vigencia de un año desde su expedición. En 2016 se introduce la modalidad financiera que incorpora a la tarjeta clásica las ventajas de una tarjeta bancaria. En el 2017 se lanza un nuevo carné joven europeo en La Rioja tras el proceso de selección, vía orden de convocatoria, de una nueva entidad financiera colaboradora.

El año 2017 finalizó con 7.192 carnés vigentes teniendo en cuenta que un 56% de sus poseedores son mujeres (idéntico porcentaje al de 2016) y el resto, hombres. Pero cuando se entra en modalidades se aprecian ciertos matices.

En cuanto a modalidades la clásica con 4292 carnés mantiene ese porcentaje superior de mujeres e incluso en la bancaria, 2.771 carnés, el porcentaje de mujeres es algo superior en mujeres, el 53%. Pero en la modalidad deportiva se rompe esta línea y el número de chicos es bastante superior al de las jóvenes, concretamente los chicos suponen el 80, % de poseedores de este carné, lo que podría venir a indicar una mayor práctica deportiva en el sector masculino juvenil que en el femenino.

- 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 varios 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, de tecnología y 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 2017 participaron un total de 611 jóvenes en campamentos donde, a la igual que en 2016, el número de chicas ha sido ligeramente superior al de chicos aunque en un porcentaje menor al del ejercicio anterior donde supusieron el 57%. Concretamente han sido en 319 chicas (el 52,20%) y 292 chicos (47,8%). En campos de trabajo participaron 262 jóvenes siendo aquí, al igual que los tres años precedentes, mayor la presencia femenina aunque en menor porcentaje que en el ejercicio 2016 donde supusieron casi el 63%. En 2017 se repite el mismo número de mujeres participantes, 160, que suponen el 61,06% del total frente al 40,84% de presencia masculina (107 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 esta Dirección General el coste de los intereses. El año 2017 se formalizaron un total de 112 préstamos a jóvenes. De ellos, se mantiene la tendencia del año 2016, a diferencia de lo que ocurrió en el año 2015, donde el porcentaje masculino de jóvenes beneficiarios es superior: el 55% frente al 45% de 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. Con un aumento de más del 55% en la participación con respecto al año 2016, 188 jóvenes, se mantiene una presencia femenina superior, 105 chicas aunque en una reducción de 4% respecto al año anterior.

- 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: gestión asociativa juvenil, ofimática así como diseño gráfico (photoshop) y diseño web, búsqueda activa de empleo, entre otros. De los 195 jóvenes matriculados, 125 son mujeres (64%) y 70 son hombres (36%).

## B. Comentarios sobre la situación actual

Tras lo expuesto, indicar que este informe supone una aproximación al análisis de la perspectiva de género del dicho programa que integra el Presupuesto de este la Comunidad Autónoma.

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 aportan conclusiones en cuanto a niveles de participación en actividades por género. En estos momentos lo que se ofrece son 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 2017 fueron los siguientes:

### Cuadro 6.10.6.3

#### Población joven de La Rioja

Unidad: número de jóvenes según edad y sexo

FRANJA EDAD AÑOS	TOTAL POBLACION	HOMBRES	MUJERES
15-30	48.128	24.164	23.964
15-19	14.661	7.499	7.162
20-24	14.269	7.151	7.118
25-30	19.198	9.514	9.684

Fuente: Instituto de estadística de La Rioja

Aparte de constatar que se mantiene una línea descendente de la población joven en La Rioja, aunque de manera muy poco significativa, 1,26%, como ocurrió en el ejercicio anterior, 1,95% frente a los porcentajes de años anteriores (4% y 3% en 2014 y 2015, respectivamente) e incluso se mantiene el un pequeño aumento en la franja de 15 a 19 años ya iniciado en 2016 (un 1,30%), estos datos muestran 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 criterios de valoración que inciden de forma directa o indirecta en la consecución del objetivo de igualdad de género. Comentario aparte merecen las medidas subvencionales del programa anual de emancipación de los jóvenes 2018 a las que se hará referencia en otra parte de este informe.

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 beneficiarios en el año 2016, se puede observar, al igual que en el ejercicio anterior, que la cifra de mujeres es ligeramente superior al número de hombres, suponen un 56% de las peticiones. Y ello porque las mujeres reúnen mayor puntuación por ser voluntarias o su pertenencia a asociaciones produciéndose un menor número de denegaciones en el sector femenino dado 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 ha mantenido en el 2017 un programa de subsidiación de intereses en los préstamos que se concedan por la entidad financiera que tiene formalizado el convenio a tal efecto para acceder al carné de conducir facilitando su pago. 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. Como se ha recogido en la página 8 de este informe, al igual que el año anterior, el número de hombres beneficiarios es superior al de mujeres a diferencia del 2015 con lo cual podríamos suponer que si se mantiene otro ejercicio ¿es una tendencia? ¿significa una mayor predisposición masculina a la obtención del permiso de conducción? . Este dato ¿podría tener relación con que en las ayudas al transporte profesional lanzadas en el marco del plan de emancipación juvenil 2018 que ha tenido 23 peticionarios, solo 2 son mujeres? Las causas de estos resultados pueden ser una premisa, muy, muy inicial, para encuadrar dentro de trabajos que con carácter sociológico estudian la demanda de formación o de empleo por razón de género.

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. La incorporación de campus como el de la tecnología ha venido a demostrar, con pequeña diferencia, una predisposición mayor de los chicos. 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, pero también al hombre como padre, dado que el grado de implicación que vemos en las familias viene a ser casi igualitario en el cuidado de los hijos en periodo vacacional. 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 principalmente a jóvenes riojanos/as, ampliada desde el año 2014 a jóvenes a nivel nacional, pero que tampoco presenta una medida concreta en función del género. Y como se ha mencionado ya en este informe, en su página 7, en el año 2017, al igual que en 2016, ha sido mayor la participación de mujeres en la modalidad de presentación de obra equiparándose ambos géneros a la hora de la profesionalización con la modalidad de presentación de proyectos. En los informes de los

dos años inmediatamente anteriores al año 2015 consideramos que el hecho de una mayor presentación de hombres en el apartado de profesionalización podía ser una línea de partida si la situación se reproducía en el 2015 para indicar que los jóvenes están mas dispuestos a aventurarse para lanzarse al mundo laboral que las jóvenes pero los datos del 2015 no mostraban una superioridad de hombres concluyente para ello y en los ejercicios 2016 y 2017 ha cambiado a una mayor participación femenina, por lo que tampoco puede permitir concluir, salvo si al menos en otra edición este dato se transforma en tendencia, que en el mundo de la creatividad la igualdad de género se está consiguiendo.

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 esta Dirección, 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 2017 realizó su décima 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 2711: Juventud, tiene entre sus fines y objetivos generales los reflejados en la Ley 7/2005, de 30 de junio de Juventud: coordinar con eficacia y transparencia las políticas y recursos dirigidos a la Juventud riojana a fin de potenciar su desarrollo y participación en la construcción de la vida social, económica y cultural de La Rioja, promoviendo la consolidación de valores democráticos así como impulsar las políticas de Juventud con el fin de favorecer la autonomía personal del joven que asegure su plena integración social y económica, con especial atención al empleo.

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 25/2015, de 11 de julio por el que se establece la estructura de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad 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:

Impulso a la colaboración con otros órganos de esta Administración Pública, con otras administraciones públicas así como con otras entidades públicas o privadas en materia de información, atención y participación juvenil en el marco de las dinámicas de gobierno abierto.
Mejora en la Gestión de las infraestructuras puestas al servicio de la política de Juventud de esta Comunidad Autónoma
Organización y fomento de las expresiones colectivas y del ocio y tiempo libre.
Favorecer el desarrollo personal y profesional del joven apostando y fomentando una cultura de emprendimiento
Mejorar la calidad de los servicios prestados a los ciudadanos.

Y en concreto cabe destacar como medidas:

Apoyo al funcionamiento de las Oficinas Locales de Juventud. Imagen Corporativa. Potenciar el suministro de información.
Apoyo a la red de recursos y de equipamientos de la política juvenil,
Programación propia y fomento de la realización 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.
Apoyo, supervisión, mejora 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
Promover la utilización de acreditaciones específicas para la Juventud: Carné Joven, ISIC, IYTC, Carné Alberguista, etc.
Promoción y desarrollo de programas dirigidos al emprendimiento juvenil
Promoción y desarrollo de programas de innovación e impulso de creatividad a los jóvenes
Programa de Voluntariado y Programa de intercambios juveniles

## 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 Dirección General en materia de Juventud 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 de esta Dirección General en materia de Juventud como de los datos que puedan o deban aportar otros organismos de esta Administración Autonómica, como es el caso concreto y evidente de la Subdirección General de Estadística de La Rioja, 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 esta Dirección. y que se han puesto de manifiesto en el apartado B 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:**

#### **A.- Políticas de gasto**

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. Hay que indicar que con la aprobación del pacto de emancipación juvenil una de las medidas implementadas, el apoyo a iniciativas emblemáticas de emancipación, han tenido como criterio de valoración que en las mismas se tenga una especial sensibilidad con la mujer.

En este sentido, sí que está claro que ha quedado de manifiesto que existen programas 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, colaboración que ya ha marcado también el Pacto de Emancipación Juvenil a través de medidas a implementar por cada una de esas áreas del

Gobierno de La Rioja en las cuales muchas de ellas contemplan la especial sensibilidad con la mujer ya citada.

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](http://www.irj.es) donde, bajo el nombre de observatorio de la juventud y asistido por la citada Subdirección, se encuentran, especificando y diferenciando por género en todos ellos desde el año 2003, 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.

## 6.10.7 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia Servicio. Dirección General de Servicios Sociales

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2323. Discapacidad	

### 1.-Situación de partida

#### A. Estadísticas

A fecha 1 de enero de 2018 la población con discapacidad reconocida es de 19.339 personas, cifra que representa el 6.13% de la población riojana<sup>33</sup>. (644 personas más que el 1/1/2017).

Del total de la población con discapacidad reconocida, 10.406 son hombres, que suponen el 6,69% de toda la población masculina, y 8.933 son mujeres, que corresponden al 5,59% de toda la población femenina.

#### Cuadro 6.10.7.1

#### Población con discapacidad en la Comunidad Autónoma de La Rioja

Unidad: número de personas según sexo

	Población en La Rioja con discapacidad reconocida (1/1/2018)		Población Total (Padrón 2017)	
	Nº	Porcentaje (%) <sup>34</sup>	Nº	Porcentaje (%)
Hombres	10.406	6,69%	155.508	49,31%
Mujeres	8.933	5,59%	159.873	50,69%
Total	19..339	6.13%	315.381	100,00%

FUENTE: Servicio de Discapacidad

Del total de población riojana con discapacidad reconocida 10.406 son hombres, que suponen el 53,81%, y 8.933 son mujeres, que representan el 46,19%. En el total poblacional, la proporción por sexos es del 49,31% de hombres y el 50,69% 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 52,12%, mientras que la población riojana se incrementó en un 19,38%.

Se ha distribuido la población con discapacidad reconocida en grupos de edad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

<sup>33</sup> Datos de población del Padrón Municipal 2016 del INE

<sup>34</sup> Porcentaje con discapacidad respecto al total de la población del mismo sexo en La Rioja

Menores de 3 años	Menores en edad preescolar
De 4 a 6 años	Menores en educación infantil
De 7 a 17 años	Menores y jóvenes en periodo de formación
De 18 a 64 años	Jóvenes y adultos en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena
De 65 a 74 años	Personas mayores y en edad de jubilación
75 años y más	Personas mayores con riesgo de dependencia

### Cuadro 6.10.7.2

#### Población con discapacidad en función del sexo y edad

Unidad: número de personas

Edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 3 años	33	0,17%	27	0,14%	60	0,31%
De 4 a 6 años	69	0,36%	24	0,12%	93	0,48%
De 7 a 17 años	475	2,46%	262	1,35%	737	3,81%
De 18 a 64 años	5.462	28,24%	4.006	20,71%	9.468	48,96%
De 65 a 74 años	2.113	10,93%	1.699	8,79%	3.812	19,71%
75 años y más	2.254	11,66%	2.915	15,07%	5.169	26,73%
Total	10.406	53,81%	8.933	46,19%	19.339	100,00%

FUENTE: Servicio de Discapacidad

Los menores de 6 años, población de atención temprana, con discapacidad reconocida representan el 0,79% y los menores y jóvenes con discapacidad reconocida de 7 a 17 años representan el 3,81% del total de población con discapacidad reconocida. Son el 1,61% del total poblacional de este grupo de edad (55.375 personas).

La población adulta con discapacidad reconocida de 18 a 64 años supone el 48,96% del total de población con discapacidad reconocida y el 4,84% del total poblacional de este grupo de edad (195.565 personas).

Las personas mayores de 65 años con discapacidad reconocida son el 46,44% del total de población con discapacidad reconocida y el 13,94% del total de mayores riojanos (64.441 personas mayores).

En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres excepto el de 75 años y más.

Teniendo en cuenta el grado de discapacidad, más de la mitad de la población con discapacidad reconocida, el 64,78% presenta una discapacidad moderada, el 22,68% una discapacidad grave y el 14,54% presentan una discapacidad muy grave.

### Cuadro 6.10.7.3

#### Personas con discapacidad según grado de discapacidad

Unidad: número de personas

	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	7.093	56,62%	2.028	50,70%	1.285	45,70%	10.406	53,81%
Mujeres	5.434	43,38%	1.972	49,30%	1.527	54,30%	8.933	46,19%
Total	12.527	100,00%	4.000	100,00%	2.812	100,00%	19.339	100,00%

FUENTE: Servicio de Discapacidad

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor proporción de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres (56,62% frente a 43,38%), en la discapacidad grave (50,70% y 49,30%), y en la discapacidad muy grave, el porcentaje femenino es superior al masculino (45,70% de hombres frente a 54,30% de mujeres).

Atendiendo a la tipología de la deficiencia de la deficiencia principal, las deficiencias físicas (osteoarticular, neuromuscular y crónicas) son las que presentan una mayor prevalencia, con el 53,92% de la población reconocida con discapacidad.

Las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) ocupan el segundo lugar con el 26,48%, mientras que las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 15,63%. Las deficiencias mixtas y otras representan el 3,96%.

Si tenemos en cuenta también el grado de discapacidad, se observa que en la discapacidad moderada las deficiencias físicas son las de mayor prevalencia (39,48%), sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales representan el 13,63 % y el 9,57% cada una respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas (9,06%), también con mayor relevancia la osteoarticular. La proporción de las deficiencias psíquicas y de las sensoriales son el 8,21% y el 2,24% respectivamente respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades muy graves las físicas son el 5,38%, sobresaliendo las neuromusculares. La proporción de las deficiencias psíquicas y de las sensoriales son el 4,62% y el 3,83% respectivamente respecto del total de discapacidades.

Atendiendo a la deficiencia principal y al sexo, se observa que la población masculina con discapacidad reconocida supera en más de siete puntos porcentuales la femenina. Respecto a las deficiencias físicas la diferencia es de más de seis puntos porcentuales a favor a los hombres (30,14% frente al 23,79%), en las psíquicas y en las sensoriales están próximas a los dos puntos porcentuales (13,45% frente a 13,00% y 7,95% frente al 7,68% respectivamente).

#### Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia

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 de dependencia realizados durante el año 2017, unos 3.445 dictámenes, el 60,18% corresponden a mujeres y el 39,82 % a hombres. Hay por tanto un 22,36 % más de mujeres que de hombres.

Del total de dictámenes emitidos, corresponden al Grado I, Dependencia Moderada, 1.105, de estos el 62,44% corresponde a mujeres y el 37,56 % a hombres.

Al Grado II, Dependencia Severa, corresponden 974 dictámenes, de los cuales el 58,41% corresponde a mujeres y el 41,58 % a hombres.

Al Grado III, Gran Dependencia, 803 de los cuales el 58,65% corresponde a mujeres y el 41,34% a hombres.

Y, por último, Sin Grado de Dependencia, 563, de estos el 60,92% corresponde a mujeres, y el 39,07% a hombres.

Como se puede observar en todos los grados es mayor el número de dictámenes que corresponden a mujeres.

Los certificados de capacidades a efectos de demanda de empleo, estos recogen 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 los 127 certificados emitidos, (52) 40,95% de los certificados emitidos corresponden a mujeres y (75) el 59,05 % a hombres. Lo que supone un 18,1% menos de mujeres que de hombres que han demandado certificado de capacidades para empleo.

Los Informes de aptitud 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 Empleo, específicos para una persona determinada y para un empleo ya sea ordinario o protegido.

Del total de los 692 informes de aptitud emitidos, (244) el 35,26 % corresponden a mujeres

y (448) el 64,74% a hombres. Lo que supone que se han solicitado un 29,48% menos de informes de aptitud para mujeres.

Analizando estos datos respecto al impacto de género, se refleja que el número de hombres demandantes de empleo es superior al de las mujeres.

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 778 tarjetas de estacionamiento valoradas, (363), el 46,66% corresponden a mujeres y (415) el 53,34 a hombres. Ello supone un 6,68 % menos de tarjetas para mujeres.

### **Atención a las Personas con discapacidad en Centros Especializados**

El número total de población con discapacidad atendida en plaza pública en centros especializados para personas con discapacidad y con dependencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja, a 31 de diciembre de 2017, es de 652. Del total de personas atendidas, 388 son hombres, el 60 % del total; y 264 son mujeres, un 40 % 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 773 personas las que han ocupado plaza a lo largo de 2017.

En los centros ocupacionales, la población atendida asciende a 337 personas, de las cuales 215 son hombres (62%) y 122 mujeres (38%).

En los centros de día, la población atendida en plaza pública asciende a 237 personas, de las cuales 131 son hombres (55%) y 106 mujeres (45%).

En los centros de atención residencial, la población atendida en plaza pública en el servicio de atención residencial asciende a 206 personas, de las cuales 138 son hombres (58%) y 99 mujeres (42%).

### **Intervención de los Servicios Sociales en atención Temprana**

En los centros o servicios de desarrollo infantil y atención temprana se presta una intervención de servicios sociales 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 en su desarrollo, a través de una atención de carácter preventivo, asistencial, habilitador y orientada al menor, su familia y su entorno.

A lo largo del año 2017, se han atendido a través de este servicio a 767 menores de entre 0 y 6 años, de los que 528 han sido niños, lo que representa un 69% y 239 han sido niñas, un 31% del total.

### **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 2017, el Consejo Sectorial se ha reunido en dos sesiones ordinarias el 1 de septiembre y el 1 de diciembre.

El Consejo Sectorial de Personas con discapacidad se compone de 10 miembros, 9 mujeres y un hombre.

### **Programa Integra en La Escuela**

Por último, cabe resaltar el programa socioeducativo, Integra en la Escuela. Este programa se desarrolla de octubre a diciembre, en el primer trimestre del curso escolar 2016-2017. Este curso han sido 81 los centros escolares participantes, 33 de Logroño y 48 del resto de municipios de La Rioja, con un total de 6261 escolares participantes, de ellos, un 48%, 2.864 son niñas, y 52%, 3.102 son 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 (10.798 personas un 58,62% del total de personas con discapacidad) superan a las mujeres (7.621 personas un 41,38% 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 aun 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 niños que de niñas, tal y como se ha indicado, el número de menores atendidos se eleva a 767, de los que un 69 % son niños frente a un 31%, que son niñas, ya que existe una mayor demanda y de necesidad del servicio por parte de niños que de niñas.

### **C.- Objetivos que se persiguen con el programa 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 desarrollo infantil y 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:**

#### **A.- Políticas de gasto**

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.

**6.10.7 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia  
Servicio. Dirección General de Servicios Sociales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2322. Personas Mayores	

**1.-Situación de partida**

**A. Estadísticas**

Según el padrón 2017 (Real Decreto 1039/2017, de 15 de diciembre), en La Rioja hay 64.441 personas mayores de 65 años, un 20,43% sobre el total, de los cuales 28.440 (18,29%) son hombres y 36.001 (22,52%) son mujeres.

El Índice de Vejez (cociente entre la población de 65 años y más, y el total de población, multiplicado por 100) es de 20,43%. Siendo superior en las mujeres (22,52 %) que en los hombres (18,29%). En nuestra Comunidad Autónoma es superior en 1,61 puntos a la media nacional (18,82%).

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 18,57%, superior en 2,55 puntos a la media nacional (16,02%). Al igual que el índice anteriormente referido, también es superior en las mujeres (21,98%), que en los hombres (14,26%).

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 138,37%, lo que significa que existen más de 138 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años. Este dato es superior en más de 12 puntos a la media nacional (125,86%).

**Cuadro 6.10.7.1**

**Indicadores de población**

Unidad: porcentaje

Año	Índice de Vejez La Rioja	Índice de Vejez España	Índice de SenectudLa Rioja	Índice de Senectud España	Índice de Envejecimiento La Rioja	Índice de Envejecimiento España
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%

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio 2019

Año	Índice de Vejez La Rioja	Índice de Vejez España	Índice de SenectudLa Rioja	Índice de Senectud España	Índice de Envejecimiento La Rioja	Índice de Envejecimiento España
2014	19,44%	18,05%	17,22%	14,77%	130,35%	119,80%
2015	19,86%	18,39%	17,62%	15,19%	133,36%	122,14%
2016	20,14%	18,60%	18,17%	15,63%	135,81%	123,84%
2017	20,43%	18,82%	18,57%	16,02%	138,37%	125,86%

FUENTE: Cifras de población del padrón. INE

### Distribución de la población mayor de 65 años por sexo

La distribución de la población mayor de 65 años según el sexo es de 36.001 mujeres frente a 28.440 hombres, lo que supone un 11.73% más de la población femenina. En el tramo de población con edad mayor a los 85 años, el número de mujeres prácticamente duplica al de hombres. Estos datos revelan un sobre envejecimiento de la población femenina.

#### Cuadro 6.10.7.2

### Distribución de la población mayor de 65 años por sexo

Unidad: número y porcentaje de personas

2017	Total	%	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
De 60 y más	82.946	26,00%	133,75%	37.683	45.263	45,43%	54,57%
De 65 y más	64.441	20,20%	103,91%	28.440	36.001	44,13%	55,87%
De 80 y más	23.140	7,25%	37,31%	8.672	14.468	37,48%	62,52%
De 85 y más	11.969	3,75%	19,30%	4.056	7.913	33,89%	66,11%

FUENTE: Cifras de población del padrón 2016. INE

#### Cuadro 6.10.7.3

### Población mayor de 65 años por demarcaciones 2017

Unidad: número y porcentaje de personas

Demarcación	Población total	Población de 65 y más	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Logroño	150.979	29.491	12.195	17.296	41,35%	58,65%
Rioja Alta	47.233	11.783	5.476	6.307	46,47%	53,53%
Rioja Baja	71.459	14.652	6.606	8.046	45,09%	54,91%

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio 2019

Rioja Centro	45.710	8.515	4.163	4.352	48,89%	51,11%
La Rioja	315.381	64.441	28.440	36.001	44,13%	55,87%

FUENTE: Cifras de población del padrón 2016. INE

### Centro de día para personas mayores dependientes

Solicitudes del Servicio Público de Centro de Día para personas mayores dependientes a fecha 31 de diciembre de 2017. Durante el año 2017, se presentaron un total de 559 solicitudes.

#### Cuadro 6.10.7.4

##### Solicitudes a centros de día de mayores. Año 2016

Unidad: número de personas que hacen una solicitud

SEXO	SOLICITUDES	PORCENTAJE
Mujeres	358	64.04 %
Hombres	201	35.96 %
Total	559	100,00 %

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

#### Cuadro 6.10.7.5

##### Evolución experimentada en las solicitudes de centro de día por sexo

Unidad: número de personas que hacen una solicitud

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mujeres	161	187	135	158	213	303	340	358
Hombres	117	101	94	106	114	170	194	201
Total	278	288	229	264	327	473	534	559

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

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. En el año 2017, se sitúa en 28.08 puntos de diferencia.



### Cuadro 6.10.7.6

Atención en el servicio de centro de día. Año 2017

Unidad: número de personas atendidas

	PERSONAS	PORCENTAJE
Mujeres	432	68,46 %
Hombres	199	31,54 %
Total	631	100,00 %

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

### Cuadro 6.10.7.8

Evolución de la atención en los Centros de Día por sexo:

Unidad: número de personas atendidas

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mujeres	233	288	379	370	486	396	440	417	432
Hombres	123	123	200	190	205	199	187	173	199
Total	356	356	579	560	691	595	627	590	631

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

El número de mujeres atendidas en el servicio público de centro de día ha superado año tras año al de hombres. Un año más, el sector femenino, duplica ampliamente en número al de hombres. En este año 36.92 puntos por encima.

### Cuadro 6.10.7.9

Evolución de la atención en los Centros de Día por zonas geográficas y sexo

Unidad: número de personas atendidas

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Rioja Alta									
Hombres	17	21	23	25	26	22	30	32	41
Mujeres	21	36	45	40	54	47	74	70	89
Total Rioja Alta	38	57	68	65	80	69	104	102	130
Rioja Media y Logroño									
Hombres	76	113	135	124	132	115	111	95	107
Mujeres	132	188	253	234	320	274	272	254	261

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio 2019

Total Rioja Media	208	301	388	358	452	389	383	349	368
Rioja Baja									
Hombres	26	39	42	41	47	25	46	46	51
Mujeres	82	64	81	96	112	115	94	93	82
Total Rioja Baja	108	103	123	137	159	137	140	139	133
Total personas atendidas	356	461	579	560	691	595	627	590	631

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

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.

### Servicio público de atención residencial para personas mayores

Solicitudes del Servicio Público de atención residencial para personas mayores dependientes a fecha 31 de diciembre de 2017 (*No se encuentran incluidos los datos correspondientes al servicio de atención residencial de la R.P.M de Lardero, al ser una residencia para personas mayores en situación de riesgo o exclusión social*)

#### Cuadro 6.10.7.10

Solicitudes a los centros residenciales para personas mayores. Año 2016

Unidad: número de personas que presentan solicitud

	SOLICITUDES	PORCENTAJE
Mujeres	862	67.93%
Hombres	407	32.07%
Total	1269	100,00 %

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

Evolución en el número de solicitudes de Residencia de Mayores (Están incluidas las solicitudes correspondientes a estancias temporales. Antes del 2012 se incluían también los datos correspondientes a exclusión social. No se encuentran incluidos los datos correspondientes al servicio de atención residencial de la R.P.M de Lardero, al ser una residencia para personas mayores en situación de riesgo o exclusión social)

#### Cuadro 6.10.7.11

##### Evolución de solicitudes a los centros residenciales para personas mayores. Año 2017

Unidad: número de personas que presentan solicitud

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mujeres	530	698	416	406	408	387	689	653	862
Hombres	298	372	253	250	208	278	322	342	407
Total	828	1070	669	656	616	665	1.011	995	1.269

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

Una de las causas por las que normalmente, el número de solicitudes de mujeres es mayor que el de hombres, es por el hecho de que normalmente, son ellas las cuidadoras habituales de sus cónyuges. Circunstancia que habitualmente se prolonga hasta el fallecimiento de la pareja, momento en el cual, si la mujer es dependiente, solicita el ingreso en el servicio público de atención residencial.

#### Cuadro 6.10.7.11

##### Atención en Residencias de Personas Mayores en 2015

Unidad: número de personas atendidas

	PERSONAS	PORCENTAJE
Mujeres	1.209	64,9%
Hombres	653	35,1%
Total	1.862	100,0%

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

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.

#### Cuadro 6.10.7.12

##### Solicitudes de Residencia por riesgo de exclusión social en 2016

Unidad: número de personas que presentan solicitud

	SOLICITUDES	PORCENTAJE
Mujeres	11	29.7%
Hombres	26	70.3%
Total	30	100%

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

#### Cuadro 6.10.7.13

##### Evolución en el número de solicitudes de Residencia por riesgo de exclusión social

Unidad: número de personas que presentan solicitud

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mujeres	21	14	7	9	10	11
Hombres	28	20	18	27	20	26
Total	49	34	25	36	30	37

FUENTE: Servicio de Personas Mayores

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 la mayor demanda por parte de hombres que de mujeres, 41.1 más en el año 2017. Este dato demuestra que los contextos de exclusión y/o riesgo social son más habituales entre la población masculina, que se muestra más vulnerable a situaciones de dependencia, abandono, desempleo...

#### Consejo Sectorial de Personas Mayores en 2017.

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: 5 mujeres y 3 hombres.

## B. Comentarios sobre la situación actual

El incremento en la esperanza de vida y la baja tasa de natalidad están originando un crecimiento acelerado en el porcentaje de personas mayores, que tiene como consecuencia un aumento del envejecimiento de la población. En España es evidente al observar el crecimiento medio anual del grupo de personas de 65 años y más años, en comparación a la del total del país. Los datos indican que la estructura de edad de la población española envejecerá de forma acelerada e intensa.

Además de las causas y efectos del envejecimiento sobre la persona en sí misma, es preciso tener en cuenta también sus repercusiones sobre la sociedad en general y su entorno inmediato en particular. Estos aspectos guardan relación con la dependencia que mantienen los mayores de cuidadores o familiares.

Pero los cambios no se limitan a criterios cuantitativos. Desde hace años, los hombres mayores de 65 años, se encuentran con que han de hacer frente a unos cambios que ha experimentado su estructura íntima, la familia y su estructura social, especialmente derivados, de los avances en materia de igualdad de género.

La relación entre el número de hombres y mujeres varía según las edades. Hasta los 45 años el porcentaje de varones es ligeramente superior al de mujeres en todas las edades, a partir de esta edad la situación se invierte y es siempre superior el número de mujeres. Esta proporción aumenta a medida que se avanza en edad, llegando a duplicar al número de varones a partir de los 85 años.

Esta feminización se produce no sólo en cuanto al número existente de mujeres mayores, sino a que frecuentemente son estas, a su vez, las responsables de los cuidados a los mayores en la familia, incluido el cónyuge. Y de esta manera cuando el compañero fallece, ellas son las que solicitan, al encontrarse solas, el acceso a los servicios de atención a personas mayores, tanto diurnos como residenciales.

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.

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 el programa 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 socio sanitario 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.

Consecuentemente, 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.

No obstante, llama la atención y así lo constatan los datos del IMSERSO, que el 84 % de las cuidadoras de personas dependientes son mujeres, siendo lo más habitual que la cuidadora sea la hija (50%), o la esposa o compañera (12 %) y en menor medida las nueras (9 %).

Así pues, es evidente que si bien el impacto de género no incide directamente en la oferta de los servicios públicos de atención residencial o de centros de día, sí que deberíamos plantear la necesidad de implementar políticas públicas que contribuyan a formar a los varones como cuidadores, tales como eliminar la siempre repetida imagen de la mujer como cuidadora e incluir también la figura masculina, organizar cursos de “formación doméstica” ya que los hombres cuando asumen el papel de cuidador se encuentran con la necesidad de realizar actividades que nunca habían desarrollado como cocinar, hacer la compra, etc.

En definitiva se debe intentar desde la Administración desarrollar medidas que permitan reforzar el papel del varón como cuidador y cuando menos suavizar el rol de cuidadora que tradicionalmente viene protagonizando la mujer.

### **2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género**

El programa de gasto previsto para los servicios sociales 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, si bien se plantea lo ya expuesto en el punto 1.C

### **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:**

#### **A.- Políticas de gasto**

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. Y todo ello sin perder la perspectiva de género o el punto de vista de los cuidadores informales y la necesidad de reforzar el papel masculino como cuidador.

#### **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.

**6.10.8 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia  
Servicio. Dirección General de Servicios Sociales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2331. Mujer	

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.

En este sentido, el programa 2324 “Infancia y menores” tiene como finalidad dotar las actuaciones tendentes a la promoción de los derechos de los menores, así como ejercer las competencias como entidad pública de protección de menores

Por su parte, el programa 2331 “Mujer” tiene como finalidad dotar las actuaciones tendentes a la promoción de la mujer y la igualdad de oportunidades, proporcionar a la mujer embarazada recursos específicos de apoyo, así como proporcionar a las víctimas de violencia de género recursos específicos de atención.

Así, 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 como impulsora de planes sectoriales, está imbuido de la política de igualdad en todos sus objetivos y actividades incluidos en la memoria del presupuesto.

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.



## 1.-Situación de partida

### A. Estadísticas

El número de mujeres en La Rioja, según padrón 2014, es de 160.912, representando un 50,4% de la población total.

Al margen de este dato sociodemográfico, se exponen los siguientes indicadores correspondientes a 2017:

#### Atención a la mujer.

##### Cuadro 6.10.8.1

###### Atención en el Centro Asesor de la Mujer

Unidad: número

Mujeres atendidas de forma presencial	235
Consultas telefónicas	120
Mujeres atendidas por violencia de género (del total de atenciones presenciales)	177

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

##### Cuadro 6.10.8.2

###### Atención residencial

Unidad: número de personas

	Mujeres	Niños	Niñas
Servicio de atención residencial de emergencia	19	9	7
Servicio de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia de género	17	13	9
Servicio de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes	7	4	4

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

##### Cuadro 6.10.8.3

###### Programa de Buenos Tratos

Unidad: número de personas

	Hombres	Mujeres
Alumnado participante en el programa de coeducación de prevención de violencia	8.582	9.199
Profesorado participante en el programa de coeducación de prevención de violencia	239	424

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

## Familias

### Cuadro 6.10.8.4

Beneficiarios de las actuaciones dirigidas a familias numerosas, desagregado por sexo. Año 2017

Unidad: número de personas

Biparental	3.484
Hombres como único titular junto a sus hijos/as	232
Mujeres como única titular junto a sus hijos/as	534
Total	4.250

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

### Cuadro 6.10.8.5

Beneficiarios del Servicio de Orientación y Mediación Familiar, desagregado por sexo. Año 2016

Unidad: número de personas

Hombres	Mujeres	Niños	Niñas
203	425	7	11

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

## Otros indicadores

Hombres atendidos en el programa de prevención para hombres con riesgo de violencia familiar	29 hombres	
Personas menores atendidas en el programa de atención integral a menores expuestos a violencia de género	35 niños	32 niñas
Mujeres que en 2016 han realizado consultas en el teléfono de información de la mujer	156 mujeres	
Personas que en 2016 han solicitado préstamo de ejemplares en el Centro de Documentación de la Mujer.	4 hombres	43 mujeres
Personas que en 2016 han realizado consultas en sala en el Centro de Documentación de la Mujer	12 hombres	64 mujeres
Personas que en 2016 han solicitado material en el Centro de Documentación de la Mujer	1 hombre	4 mujeres

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

## Menores y guarda de menores

Entre los 319.002 habitantes en La Rioja hay 56.196 menores de 18 años, según el padrón 2014. Esta cifra supone el 17,62% del total poblacional. La distribución de la población menor de 18 años por género es de 28.716 hombres y 27.480 mujeres.

### Cuadro 6.10.8.6

Distribución por edades de la población menor de 18 años:

Unidad: número y porcentaje de personas

2014	Total	% Total población	% Total menores de 18 años	Chicos	Chicas	% de chicos	% de chicas
0-2	9.170	2,87%	16,32%	4.684	4.486	51,08%	48,92%
3-5	10.205	3,20%	18,16%	5.300	4.905	51,94%	48,06%
6-11	19.351	6,07%	34,43%	9.855	9.496	50,93%	49,07%
12-15	11.740	3,68%	20,89%	6.015	5.725	51,24%	48,76%
16-17	5.730	1,80%	10,20%	2.862	2.868	49,95%	50,05%
0-17	56.196	17,62%	100,00%	28.716	27.480	51,10%	48,90%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

Durante 2017 se iniciaron 96 expedientes de protección en relación a 168 menores, 84 varones y 84 mujeres. El número de menores declarados en situación de riesgo durante 2016 asciende a 144, de ellos 87 varones y 57 mujeres; y el número de menores declarados en situación de riesgo a 31 de diciembre de 2017 es 420, 243 varones y 177 mujeres y nonato. Respecto a la situación de desamparo, a 31 de diciembre de 2017 había 168 menores en esta situación, 78 niños y 90 niñas. Y durante el año se declararon a 55 menores. De ellos, 28 niños y 27 niñas.

### Cuadro 6.10.8.7

Menores bajo guarda de la Administración en 2017

Unidad: número menores

*	Niños	Niñas	Total
Total menores en guarda a 31/12/2016	103	118	221
Menores cuya guarda se ha asumido en 2017			
por tutela	33	35	68
a solicitud de padres o tutores	5	4	8
por resolución judicial	8	2	10
Por guarda legal	13	13	26
Total menores cuya guarda se ha asumido en 2017	59	54	113
Total menores guardados en 2017	162	1722	334

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

(\*) Cuando un menor haya pasado por varias situaciones solo se contabiliza en la última situación declarada

### Cuadro 6.10.8.8

#### Menores con medida de Acogimiento Residencial en 2017

Unidad: número menores

	A 31/12/2016				Altas en 2017			A 31/12/2017		
	H	M	Nonato	Total	H	M	Total	H	M	Total
Tutela	36	45	0	81	19	22	41	38	49	87
Guarda voluntaria	7	4	0	11	5	2	7	6	2	8
Guarda judicial	1	1	0	2	5	2	7	2	2	4
Guarda provisional	0	1	0	1	13	13	26	2	2	4
<b>Total menores</b>	<b>44</b>	<b>51</b>	<b>0</b>	<b>95</b>	<b>42</b>	<b>39</b>	<b>81</b>	<b>48</b>	<b>55</b>	<b>103</b>

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

(\*)Cuando un menor haya pasado por varias situaciones solo se contabiliza en la última situación declarada

Durante 2017, 176 menores estuvieron en acogimiento residencial, 86 niños y 90 niñas.

#### Acogimiento familiar

a) Acogimiento Familiar como función de la guarda que corresponde a la administración

### Cuadro 6.10.8.9

#### Menores en acogimiento familiar desagregados por sexo

Unidad: número menores

Tipo de Acogimiento		Vigentes a 31/12/2016			Formalizados en 2017			Vigentes a 31/12/2017		
		H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Tutela	Preadoptivo	11	12	23	5	2	7	14	11	25
	No preadoptivo	17	21	38	8	10	18	22	26	48
Guarda voluntaria		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda judicial		0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>33</b>	<b>61</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>37</b>	<b>73</b>

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

(\*)Cuando un menor haya pasado por varias situaciones solo se contabiliza en la última situación declarada

b) Acogimiento familiar del menor cuya guarda no está atribuida a la administración.

#### Cuadro 6.10.8.10

##### Menores en acogimiento familiar sin guarda de la administración

Unidad: número menores

	Vigentes a 31/12/2015			Formalizados 2016			Vigentes a 31/12/2016		
	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total
Derivados de la formalización de guarda de hecho	29	43	72	0	0	0	24	32	56
Acogimientos vigentes una vez cesada la tutela de la Administración sobre el menor	2	4	6	0	0	0	0	2	2
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>47</b>	<b>78</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>34</b>	<b>58</b>

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

c) Programas de apoyo al acogimiento familiar

#### Cuadro 6.10.8.11

##### Participantes en los programas de formación, apoyo técnico y seguimiento para familias acogedoras extensas y ajenas. Año 2016

Unidad: número participantes

	Monoparentales		Biparentales	Menores
	H	M		
Familias acogedoras extensas	2	22	34	68
Familias acogedoras ajenas	2	14	23	32

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

### Adopción

#### Cuadro 6.10.8.12

##### Actuaciones practicadas durante el año 2016

Unidad: número

	H	M	Menores
Delegación de guarda con fines de adopción	5	2	7
Acogimientos preadoptivos formalizados por el órgano judicial	3	1	4
Propuestas de adopción formuladas al órgano judicial	9	6	15
Autos judiciales firmes de formalización de adopción	2	3	5

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

### Cuadro 6.10.8.13

#### Número de solicitudes de valoración de idoneidad para adopción

Unidad: número

	Familia biparental	Familia monoparental		Total solicitudes
		Hombres	Mujeres	
Adopción nacional	9	0	1	10
Adopción internacional	5	0	1	6
Total	14	0	2	16

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

### Cuadro 6.10.8.14

#### Familias participantes en el programa de Formación de familias solicitantes de adopción

Unidad: número

	Familia biparental	Familia monoparental		Total solicitantes
		Hombre	Mujer	
Solicitantes formados en 2017	23	1	5	29

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia

Número de notificaciones en 2017 en el programa de detección, notificación y registro de maltrato infantil, desagregado por sexo: 55 notificaciones, de ellas afectan a 32 niñas y 23 niños.

Teléfono del menor. Desagregación por sexo del número de llamadas de menores que han requerido una orientación especializada: son 109 llamadas de orientación especial. La distribución de llamadas realizadas por menores son el 37,1% por varones y el 62,9% restante por mujeres.

Número de personas participantes en el Consejo Sectorial de Infancia y Adolescencia, desagregado por sexo: un hombre y seis 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:

## EN MATERIA DE MUJER

- 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 ofrecimientos para 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 como 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 hombres 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 2014 y 2016 donde no hubo ninguna solicitud, si bien en 2015 nuevamente se presenta un ofrecimiento para la adopción nacional por parte de un varón solo.

- En cuanto al programa de “Atención integral a menores expuestos a violencia de género”, el número de menores atendidos en 2017, son de 67 menores cuatro más que el año anterior, 35 niños y 32 niñas, la prevalencia igual que el año anterior es mayor el número de niños atendidos frente al de niñas, si bien ha habido un aumento del número de niñas atendidas.

- En 2017 el servicio de Orientación y Mediación Familiar mantiene la prevalencia de la mujer, con respecto a los hombres en el caso de los adultos beneficiados por el programa. En 2016 se habían atendido a 405 mujeres frente a 203 hombres, es decir casi el doble de mujeres. En 2017 fueron 425 las mujeres atendidas y 233 hombres. Por tanto, la tónica general va en la misma línea que el año anterior, si bien se incrementa en un 2% el número de hombres atendidos respecto a las mujeres con relación al anterior año (así en 2016 se atendió a un 66% de mujeres del total de personas usuarias frente al 33,4% de hombres y en 2017 a un 64% de mujeres frente a un 36% de hombres).

Respecto a los menores atendidos en el servicio se mantiene la tendencia que supera el número de niños con respecto a los niñas, igual que en 2016. En 2016 se habían atendido 24 menores de los cuales 16 fueron niñas (66,7%) y 8 niños (33,3%), prevaleciendo en 2016 las niñas respecto a los niños atendidos.

En 2017 se atendieron 18 menores de los cuales 11 fueron niñas (61%) y 7 niños (39%). Por lo que pese a ser mayor el nº de niñas atendidas, se incrementa respecto al año anterior un 6% el porcentaje de niños.

- En el Centro de Documentación especializado en mujer, siguen siendo las mujeres las que se benefician de forma mayoritaria de este servicio. 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 descenso tanto en el número de consultas como en el de préstamo de ejemplares por parte de los hombres. Realizando la comparación de 2016 con respecto a 2017 destaca el incremento de mujeres que han solicitado préstamo, casi el doble que en el año anterior, descendiendo en el caso de los hombres casi a la mitad.

De forma global, considerando a las personas usuarias del servicio, los hombres usuarios en 2016 suponían un 24% del total. En 2017 los hombres representan un 13,2 %.

No hay ninguna razón conocida por la que en el último ejercicio se haya incrementado el número de usuarias frente al de usuarios.

- 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 número de alumnas sigue superando al de alumnos beneficiarios. En concreto en 2017 el de alumnas es de un 51,7% y el de alumnos 48,3%. La tendencia por tanto es similar a la de años anteriores.

Respecto al profesorado participante, el número de mujeres en 2016 representaba un 64%, y en 2017 se mantiene el porcentaje. En este caso este hecho se explica dado que la implantación del programa es mayor en infantil (donde predominan las mujeres) que en primaria.

Cabe destacar en 2017 diversos proyectos que pretenden la disminución de brechas y a una mejora de la atención de mujeres en especial situación de vulnerabilidad los siguientes:

En 2016, en materia de igualdad el Gobierno de La Rioja encargó a la Universidad de La Rioja la elaboración del diagnóstico de género en nuestra Comunidad Autónoma, como punto de partida para la elaboración de políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género, así como con el objetivo de impulsar de manera paralela la elaboración del diagnóstico de género en el seno del Gobierno de La Rioja, como entidad empleadora.

El 23 de junio de 2017, se presentó el primer Diagnóstico de Género de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Este diagnóstico es la fase previa a la elaboración de un Plan de Igualdad.

Los datos que recoge el diagnóstico reflejan que en La Rioja, desde el punto de vista laboral, las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos, que están infrarrepresentadas en los puestos de decisión y que son más vulnerables a las situaciones de pobreza. Asimismo, el documento señala que la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino y que la ausencia de corresponsabilidad en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar sitúa a las mujeres en desventaja a la hora de desarrollar su carrera profesional.

Del mismo modo, indica que las mujeres son poco reconocidas en el espacio público, después de analizar aspectos como los premios institucionales en todos los ámbitos (cultural, deportivo, empresarial, etc.).

Entre las recomendaciones generales que realiza destaca la necesidad de generar nuevas formas de organización dentro de la Administración en las que la igualdad gane peso. Además, recomienda incorporar la perspectiva de género a todas las áreas del Gobierno, desagregar datos por sexo en las estadísticas que elabore el Ejecutivo riojano y contemplar en la contratación pública criterios de valoración igualitarios, entre otras propuestas.



El Gobierno de La Rioja está elaborando, en 2018 el I Plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres en La Rioja. El objetivo general es elaborar un primer Plan como instrumento estratégico y operativo de trabajo que tenga en cuenta la situación de partida recogida en el I Diagnóstico de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja y especifique con claridad los objetivos a conseguir para revertir la desigualdad de género existente, las propuestas de acción, su temporalización y los recursos necesarios para lograrlo.

Así mismo en 2018 se prevé la creación de un Servicio de implementación de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en La Rioja

El objetivo general es fomentar e integrar transversalmente el cumplimiento del principio horizontal de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad que reside en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja, impulsando esta integración desde la Administración pública de la Comunidad Autónoma. En este contexto la figura profesional de Agente de Igualdad es una pieza fundamental para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones, empresas e instituciones que conforman la sociedad.

Se han desarrollado durante 2017 y 2018 diferentes acciones formativas en materia de igualdad dirigidos a personal de la Administración Pública de la CAR:

- Posgrado de agente de igualdad
- Cursos específicos en materia de género

Los indicadores de los programas de gasto se han recogido en el apartado A del presente informe. Así mismo, se ha continuado con la participación en la Red de Políticas de Igualdad, que es el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FSE, FEDER, FEMP y FEADER) durante el período de programación 2014-2020. En 2017, la labor de la CCAA en este aspecto ha sido continuista respecto a años anteriores, formando parte activa de dicha Red.

Asimismo, se continúa participando de forma anual en el encuentro Intercambia, en el que participan organismos de educación y de igualdad regionales, con el objetivo de compartir, iniciativas, experiencias y buenas prácticas coeducativas. En 2017 fue la XIII Jornada, “Los libros de texto: una herramienta para avanzar en igualdad entre mujeres y hombres”.

Respecto al Apoyo a la maternidad, el Gobierno de La Rioja, el 1 de julio de 2016 aprobó el Plan Integral de Apoyo a la Embarazada en situación de desprotección y/o riesgo de exclusión social, en virtud de lo establecido en la Ley 1/2012, de 12 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada.

Este Plan tiene la finalidad de reforzar y articular la red de recursos, medidas y ayudas existentes en La Rioja para asegurar la protección de las mujeres gestantes, especialmente de aquellas más vulnerables. Destacan en el momento actual las siguientes medidas, que se gestionan desde la Dirección General de Servicios Sociales:

En proceso de creación y mantenimiento de una base de datos sobre recursos y servicios (públicos y privados sin ánimo de lucro), con la finalidad de dotar a las personas

interesadas del conocimiento sobre los recursos y apoyos a los que se puede acceder, así como de una guía de recursos y servicios.

- Mantenimiento de un teléfono gratuito de información a la mujer embarazada.
  - Mantenimiento del teléfono del menor para información a jóvenes embarazadas y futuros padres.
  - Mantenimiento de un programa de atención a madres jóvenes y jóvenes gestantes en situación de riesgo social, con inclusión de la figura paterna, en su caso, fomentando la corresponsabilidad.
  - Nuevo Programa de preparación para la paternidad y maternidad responsable (Diseñado el Programa para el fortalecimiento del vínculo afectivo en 2016, habiendo comenzado su ejecución en 2017).
  - Creación de un catálogo bibliográfico especializado sobre la mujer embarazada dentro del Centro de Documentación de la Mujer, para facilitar la investigación y el conocimiento de profesionales, investigadores y población general.
- Se ha creado una nueva sección en el Centro de Documentación de la mujer en materia de gestación y maternidad y se adquirirá material bibliográfico específico.

#### EN MATERIA DE INFANCIA

Respecto al programa de detección, notificación y registro de maltrato infantil señalar que en 2015 la tendencia respecto al género de las notificaciones recibidas en años anteriores, siendo superior las de maltrato hacia niños que superan en un 22.4% respecto al de las notificaciones referidas a niñas. La tendencia en 2016, cambia, de tal forma que un 55,3% son niñas y los niños 44,7%. En 2017 se repite la tendencia de 2016 siendo mayor el número de niñas un 58% y los niños un 42%.

Por lo que se refiere a la protección de menores, no se aprecian diferencias sustanciales en las cifras globales de casos atendidos, si bien la adopción de medidas de protección están motivadas, en la mayor parte de los casos, a factores externos a los menores (circunstancias sociofamiliares de los padres o guardadores).

También es reseñable la aprobación el 6 de junio de 2017 de un Protocolo de Acción contra el Abuso Sexual Infantil en la Comunidad Autónoma de La Rioja, su aprobación tuvo lugar por la Comisión Institucional de La Rioja para la Coordinación de Actuaciones de Sensibilización, Protección y Recuperación Integral de las Víctimas de la Violencia

La idea de crear un protocolo, surgió por la necesidad detectada de contar con un instrumento que permita una actuación coordinada y rápida en aquellos casos de abuso sexual infantil.

Este Protocolo complementa al Programa de detección, notificación y registro del maltrato infantil, de tal forma que el Informe de Notificación elaborado en el marco del mismo, sustituye a las Hojas de Notificación para los casos concretos de sospecha o certeza de abuso sexual infantil. Este instrumento es un paso más para la prevención, la intervención y el seguimiento de los abusos y malos tratos.

El objetivo prioritario era coordinar los esfuerzos de tipo personal y material para la defensa de la plena integridad y dignidad de los menores afectados.

El itinerario implantado responde al cumplimiento de los principios que han de regir la intervención con los menores en caso de abuso sexual infantil, garantizando su detección y consiguiente protección, mediante una actuación proporcionada, que evite, por una parte, que la intervención profesional suponga para el menor una sobreactuación y repeticiones innecesarias que agraven su condición de víctima, y, por otra, la contaminación de la declaración del menor.

Finalmente es destacable la aprobación en 2017 de una Estrategia en materia de Infancia y Adolescencia del Gobierno de La Rioja 2018-2021, para el diseño de actuaciones que permitan reforzar el cumplimiento de la Convención de los Derechos del Niño. En 2018, se ha elaborado el IV Plan de Infancia y Adolescencia, que será aprobado a lo largo del mismo ejercicio.

### **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 2019 tiene un carácter continuista tanto en materia de mujer como en materia de infancia.

En concreto, se quiere hacer un esfuerzo en el objetivo último de lograr la igualdad de hombres y mujeres, en desarrollo de los objetivos y medidas del hasta ahora vigente Plan Integral de Mujer. Así mismo, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, este programa de gasto contribuye al cumplimiento de diversos objetivos y en concreto del Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo (5.1); eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas (5.2); asegurar el acceso a la salud sexual y reproductiva (5.6):

Así el Diagnóstico de Igualdad elaborado desde la Universidad para el Gobierno de La Rioja en 2017, es una herramienta que identifica necesidades, y que ha dado paso al diseño de un I Plan de Igualdad de La Rioja, que integraría objetivos y medidas a realizar en futuros ejercicios. Estos objetivos se centran principalmente en hacer visible a la sociedad las diferentes realidades de mujeres y hombres y la situación de desventaja de la que parten las mujeres, así como introducir la perspectiva de género en la actuación pública de la Administración Riojana. Por tanto se pretende remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación e impulsar cambios culturales y sociales que consoliden la igualdad de oportunidades.

Asimismo continuará la ejecución del Servicio para la implementación del principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Rioja, que contará con cuatro profesionales para tal fin.

Dentro de las medidas contempladas en materia de prevención y sensibilización, merecen también especial mención las siguientes actuaciones:

- 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 de sospecha 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.
- Acciones para la concienciación social en materia de derechos de la infancia (igualdad, protección, conmemoración del Día de la Infancia)

En cuanto a 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). Se incorporará un nuevo recurso para mujeres víctimas de violencia de género cuyo uso se destinará a aquellos casos que por sus circunstancias o por la máxima ocupación del resto de los recursos requieran su ingreso.
- 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.
- Ejecución del Plan de apoyo a mujeres embarazadas
- Aplicación de las medidas de protección de menores, con especial incidencia en los programas de acogimiento familiar que requerirán, el próximo ejercicio, un mayor esfuerzo presupuestario
- 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 una vez alcanzada la mayoría de edad.

- Puesta en marcha de las medidas recogidas en el Plan de apoyo a la mujer embarazada en riesgo social
- Sobre cooperación interinstitucional, para la consecución de dos objetivos:
  - Impulsar la cooperación entre las distintas instituciones internacionales, estatales, autonómicas y locales
  - Protocolar 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.
  - Participación en el Observatorio de Violencia de Género.
  - Mantenimiento del registro regional de violencia de género
  - Presidencia y participación en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la coordinación en la detección y notificación de casos de abuso sexual infantil.

## **2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género**

Anualmente, desde la Dirección General de 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 esta Dirección General, 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 Dirección General de 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.

Los 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.

La elaboración en 2018 de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, se considera determinante para especificar las medidas y objetivos a conseguir para revertir la situación de desigualdad. Es preciso integrar transversalmente el principio de igualdad de mujeres y hombres, marcando propuestas de acción, su temporalización y los recursos necesarios para lograrlo.

#### **4.-Propuesta de mejora y recomendaciones:**

##### **A.- Políticas de gasto**

Una vez analizados los efectos de las políticas de impacto de género incorporadas en el programa de gasto de los presupuestos 2017, 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, y sin perjuicio de la atención directa a la mujer y a los menores:

- 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; así como la formación en materia de igualdad (formación de parte del personal como agentes de igualdad).
- la continuidad en la ejecución de las medidas y objetivos del Plan dirigido a la mujer embarazada, que integre medidas de apoyo para la misma y sus hijos e hijas.
- A la elaboración de un Plan de Igualdad del Gobierno de La Rioja, y la constitución de los órganos que impulsen las directrices, y la puesta en marcha de políticas públicas en materia de igualdad, que permita lograr una igualdad plena en nuestra Administración y promover ese mismo espíritu en toda la sociedad".
- 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,
- 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 más jóvenes, en particular con el Programa de buenos Tratos, y las actuaciones de formación tanto a las familias como a los menores, en los distintos programas de formación y atención llevados a cabo por la Dirección General.

Por otra parte, en los últimos años se ha reforzado la función de los Organismos de Igualdad, a través de su participación en la Red de Políticas de Igualdad de ámbito estatal, encargándose a los mismos, por primera vez en 2014 la elaboración de un Dictamen 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. Así en la actualidad la Dirección General de Servicios Sociales participa con voz y voto como Organismo de Igualdad en el Comité de Seguimiento de los Programas Operativos de FEDER y FSE.

Las acciones programadas en materia de igualdad 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 participación de los Plenarios de la Red de Políticas de Igualdad.

## **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.

Por ello, al igual que en los Presupuestos de los ejercicios anteriores, se procede a elaborar este Informe de Impacto Género para 2017.

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 Dirección General de Servicios sociales, en materia de igualdad, se han de tener en cuenta diversos factores, de un lado que 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 sus 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 la desigualdad de género ha de ser transversal y la competencia y esfuerzo no sólo ha de ser competencia exclusiva, en este caso de la Dirección General de Servicios Sociales, sino que compete a toda la Administración.



**6.10.9 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia**  
**Servicio 04 . Dirección General de Servicios Sociales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2326. Transferencias corrientes a Corporaciones Locales	

**Descripción del programa de gasto**

El programa de gasto 46 incluye determinados gastos en Transferencias corrientes a Corporaciones Locales destinados 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 al 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.

Para el año 2019 se prevé un gasto de 11.407.551 €, repartido de la siguiente manera:

**A Ayuntamientos**

461.01 Servicio Ayuda a Domicilio dependencia: 3.525.000

461.02 Servicio Ayuda a Domicilio Otros SAD: 325.000

461.03 Otros Programas: 750.000

461.04 Convenios de Personal: 580.000

461.05 Pobreza Energética: 300.000

461.06 Programa Temporeros: 39.413

**A Mancomunidades**

462.01 Servicio Ayuda a Domicilio dependencia: 3.400.000

462.02 Servicio Ayuda a Domicilio Otros SAD: 540.000

462.03 Otros Programas: 575.000

462.04 Convenios de Personal: 1.275.000

462.05 Pobreza Energética: 75.000

462. Programa Temporeros: 13.138

Del importe de “Otros programas” se destinan 375.000 euros en Ayuntamientos y otro tanto en Mancomunidades a diferentes programas y talleres de prevención e inserción social en los que de forma directa o indirecta se trabajan aspectos de género, mediante actuaciones con mujeres en riesgo de exclusión, familias, adolescentes etc.

## 1.-Situación de partida

### A.-Estadísticas

A) PERSONAL: Evolución de la cobertura de los servicios sociales de primer nivel

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 3.500 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 que sustenta todo el sistema de servicios sociales, y ha representado una importante mejora en la ratio de atención que se viene manteniendo hasta la actualidad, como se aprecia en la tabla y el gráfico siguientes

#### Cuadro 6.10.9.1

Evolución de la cobertura de trabajadores sociales de la red básica en atención directa

Unidad: número

Año	Población total	Nº T.S. (Jornadas)	Población /TS
1998	263.644	34	7.754
1999	265.178	34	7.799
2000	264.178	42	6.290
2001	270.400	44	6.145
2002	281.614	49	5.747
2003	287.390	54	5.322
2004	293.553	57	5.150
2005	301.084	60	5.018
2006	306.377	65	4.713
2007	308.823	74,75	4.131
2008	317.353	77,25	4.108
2009	321.551	83,3	3.860
2010	332.390	83,8	3.966
2011	322.955	84,75	3.810
2012	323.609	84,75	3.818
2013	322.027	84,75	3.799
2014	319.002	84,75	3.764
2015	317.053	84,75	3.748
2016	315.794	87,75	3.509
2017	315.381	88,75	3.554

(Fuente datos de población: INE de cada anualidad)

**Cuadro 6.10.9.2**

Población de La Rioja desagregada sexos y por grupos de edad. Año 2016

Unidad: número

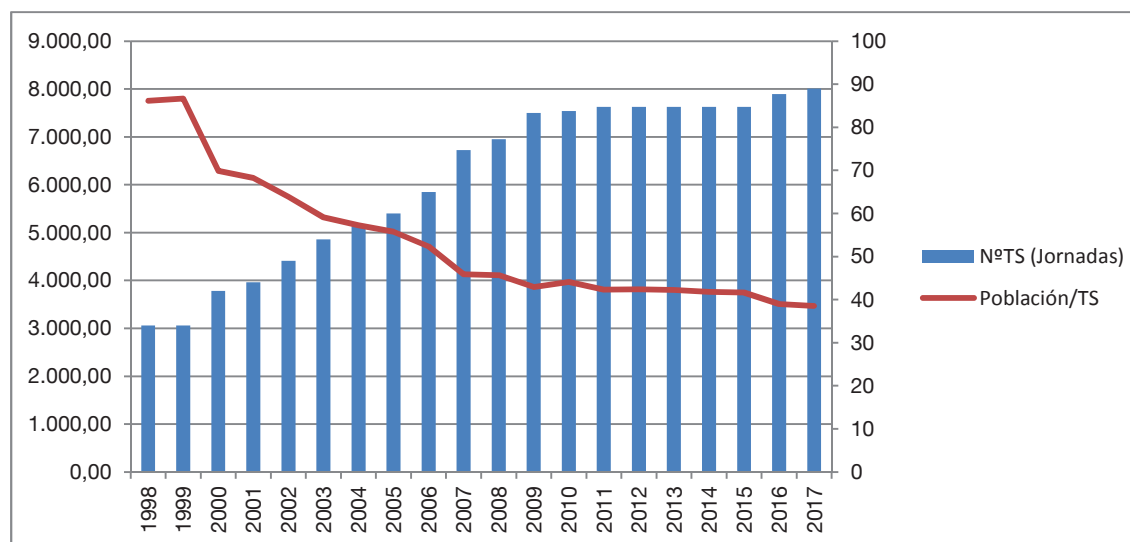
Grupos de edad	Hombres	Mujeres	Total
de 0 a 2 años	4.371	4.139	8.510
de 3 a 5 años	4.958	4.656	9.614
de 6 a 11 años	10.076	9.608	72.212
de 12 a 15 años	6.104	5.878	88.047
de 16 a 17 años	2.961	2.836	40.991
de 18 a 29 años	18.188	18.157	22.612
de 30 a 44 años	36.876	35.336	8.510
de 45 a 64 años	44.393	43.654	9.614
de 65 a 79 años	19.574	21.417	72.212
80 años o más	8.468	14.144	88.047
<b>Total</b>	<b>155.969</b>	<b>159.825</b>	<b>315.794</b>

Fuente datos de población: INE de cada anualidad

**Cuadro 6.10.9.3**

Población de La Rioja desagregada sexos y por grupos de edad. Unidad: número

Gráfico 1.- Evolución de la cobertura de Trabajadores Sociales de la red básica.



**Cuadro 6.10.9.4**

Adendas 2017 a los convenios suscritos con corporaciones locales

Unidad: número.

Entidad	Nº TT.SS Jornadas	Nº TT.SS	Hombres	Mujeres	Nº Jornadas Aux.	Nº aux. activos. (1)	Hombres	Mujeres	Total	Financiación 2016
Manc. Alhama-Linares	3	3		3	1	1	1		4	107.076,25
Alfaro	3	3	1	2	0	0			3	73.325,96
Grupo Aldeanueva de Ebro y Rincón de Soto	2	2		2	0	0			2	37649,43
Manc. Cidacos	3	3		3	1	1		1	4	106.186,10
Arnedo	4	4	1	3	0	0	0		4	93.804,25
Grupo de Agoncillo, Murillo, Robres, Santa Engracia y Lagunilla	1,75	2	1	1	0	0			2	37.165,89
Manc. Ocón	2	2		2	1	1	1		3	84.713,96
Grupo de Cameros Viejos	1	1		1	0	0			1	27.936,00
Manc. Leza-Iregua	3,66	4		4	0	0			4	114.285,65
Manc. Alto Iregua	2	2		2	0	0			2	60.479,39
Manc. Moncalvillo	3	3		3	1	1		1	4	105.750,54
Nájera	2,5	3		3	0	0			3	66.189,78
Manc. Najerilla	2	2		2	1	1		1	3	86.644,27
Manc. I. Virgen de Valvanera	1,5	2		2	1	1		1	3	62.791,05
Manc. Cuatro Ríos	2	2	1	1	1	1		1	3	89.638,32
Manc. Alto Najerilla Santo Domingo de la Calzada	1	1		1	0,5	1		1	2	42.242,09
Manc. Virgen de Allende	2,5	3		3	0	0			3	68.457,24
Manc. Virgen de Allende	2,66	3		3	1	1		1	4	107.234,51
Manc. La Rioja Alta	2	2		2	1	1		1	3	84.349,81
Haro	3	3		3	0	0			3	76.470,62
Manc. Tirón	2,5	3		3	0,5	1		1	4	94.342,86
	50,07	53	4	49	10	11	2	9	64	1.626.733,97

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio 2019

(1) Datos de plantillas a fecha de 31 de diciembre de 2017. Los datos reflejan la proporción de jornada de los puestos de trabajo financiados

### Cuadro 6.10.9.5

#### Comisiones de Seguimiento de los Convenios. Año 2017

Unidad: número.

	Nº comisiones	Representantes de las Entidades Locales		
		Hombres	Mujeres	Totales
La Rioja Baja	10	1	9	10
La Rioja Centro	9	5	4	9
La Rioja Alta	22	4	14	18
<b>Totales</b>	<b>41</b>	<b>10</b>	<b>27</b>	<b>37</b>

(\*)Representantes de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia: 4 mujeres.

(\*\*)Representantes de las Entidades Locales: 13 hombres y 25 mujeres

- Representantes de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia: 4 mujeres
- Representantes de las Entidades Locales: 10 hombres y 27 mujeres

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, que 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.

Los convenios prevén comisiones de seguimiento de las que forman parte representantes de las entidades.

### Cuadro 6.10.9.6

#### Plantilla de los Centros de Coordinación de Servicios Sociales Comunitarios

Unidad: número.

Centro de Coordinación	Dirección	Equipo técnico			Apoyo administrativo	Total mujeres
		T.S.	Psicóloga	Educadora		
C. Rioja Baja	1	1	1	1	1	5
C. Rioja Alta	1	1	1	1	1	5
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>

(\*) Situación a 31 de diciembre de 2017

Además, hay 4 personas asignadas a estos dos centros para la valoración de las situaciones de dependencia de su ámbito territorial, todas ellas mujeres.

B) PROGRAMAS:

Evolución de las personas atendidas en los servicios sociales de primer nivel entre 2011 y 2017, por sexo.

#### Cuadro 6.10.9.7

Personas atendidas por sexo entre 2010 y 2016

Unidad: número.

SEXO	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Total	23.058	25.131	22.562	24.934	25.477	26.438	25.980	26.121
Hombre	9.698	10.728	9.675	10.912	11.104	11.464	11.145	11.135
Mujer	13.293	14.361	12.860	13.993	14.347	14.935	14.803	14.962
Sin asignar	67	42	27	29	26	39	32	24
Hombre (%)	42,06	42,69	42,88	43,76	43,58	43,36	42,90	42,63
Mujer (%)	57,65	57,14	57,00	56,12	56,31	56,49	56,98	57,28
Sin asignar (%)	0,29	0,17	0,12	0,12	0,10	0,15	0,12	0,09

Fuente: Protecnia

En general, se observa mayor proporción de mujeres atendidas que de hombres. Esta diferencia existe tradicionalmente y, tras reducirse entre 2013 y 2014, en 2015 se inicia un nuevo incremento que en 2017 alcanza los 14,65 puntos de diferencia porcentual, la mayor del período analizado.

#### Cuadro 6.10.9.7

Evolución personas atendidas por sexo entre 2014 y 2017

Unidad: número.

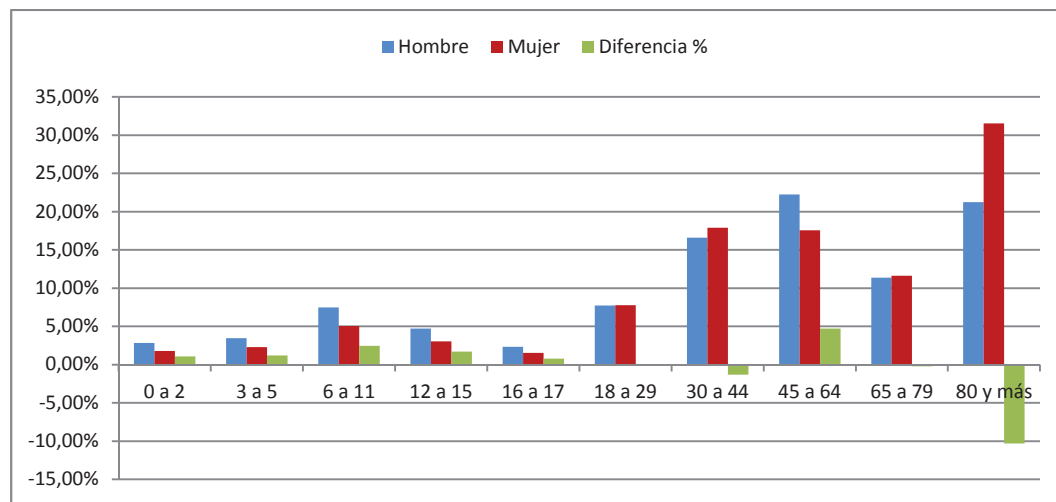
EDAD	2014			2015			2016			2017		
	Hombre	Mujer	Sin asignar	Hombre	Mujer	Sin asignar	Hombre	Mujer	Sin asignar	Hombre	Mujer	Sin asignar
0 a 2	236	203		216	228	7	269	216		315	265	
3 a 5	428	361		396	336	2	396	340		384	339	
6 a 11	720	616		801	677	3	922	750	5	832	752	4
12 a 15	452	380	1	433	375	1	494	436	3	525	453	1
16 a 17	160	183		187	180	1	234	214	2	260	230	1
18 a 29	929	1.275	1	879	1.225		851	1.150	3	862	1.164	3
30 a 44	2.468	3.026	2	2.309	3.049	4	2.006	2.839	2	1.846	2.675	1
45 a 64	2.375	2.406	1	2.675	2.642	3	2.433	2.540	3	2.476	2.623	1
65 a 79	1.348	1.817		1.415	1.839	2	1.237	1.669		1.266	1.735	1
80 y más	1.981	4.067		2.142	4.369	1	2.295	4.630		2.363	4.715	

Fuente: Protecnia.

### Cuadro 6.10.9.7

Evolución de las personas atendidas en los servicios sociales de primer nivel

Unidad: porcentaje según edad y sexo





Programas específicos. Datos 2017

**Cuadro 6.10.9.11**

Usuarios por sexo de los programas financiados 2016 en las adendas y subvenciones de programas

Unidad: número.

Nº de proyectos	Tipología de Proyecto		Usuarios (dato 2016)		
			Total	H	M
	Servicio de ayuda a domicilio (sad)	subtotales	4.431	1.473	2.958
20	SAD- Atenciones directas para personas en situación de dependencia		3.800	1.254	2.546
20	SAD- Atenciones directas para la promoción de la autonomía personal		517	165	352
17	SAD- Atenciones directas a menores declarados en situación de riesgo		11	3	8
18	SAD- Atenciones directas a personas y familias en riesgo de excl. social		103	51	52
13	Otros apoyos a la unidad de convivencia	subtotales		-	-
6	Comedor social		504	-	-
7	Comidas a domicilio		162	-	-
	Prevención e Inserción Social	subtotales	4.442	-	-
		Menores	2.207		
12	Prevención específica de menor y familia	Otras personas (E) (682 familias)	1.624		
		Adolescentes	65		
2	Inter. familias de adolescentes en situación de crisis	Otras personas (E) familias)	63		
6	Talleres para la inserción social		181		
10	Taller para la promoción de la autonomía y prevención dependencia		173		
2	Programa estimulación físico-cognitiva		109		
24	Ayudas de Emergencia social	No disponible	2.940	-	-
	Totales usuarios		4.095	-	-

Fuente: Protecnia.

Hay que reflejar respecto de la tabla anterior que no existen datos desagregados en todos los programas. Pese a ello, se observa una mayor prevalencia de usuarios mujeres en términos absolutos y también en términos relativos en todos los tipos de programas y en especial en los programas del Servicio de ayuda a domicilio, donde se constata que el perfil del usuario es mayoritariamente mujer y en su mayor parte mayor de 65 años.

Por su impacto presupuestario, se ofrecen datos de los tramos de edad de las modalidades de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia mayores de 65 años.

**Cuadro 6.10.9.12**

Usuarios del Programa de SAD dependencia y autonomía

Unidad: número.

	< 65 años		65-79 años		80 + años		Totales	
	H	M	H	M	H	M	H	M
SAD dependencia								
Usuarios	220	239	232	428	831	1.938	1.283	2.605
Cobertura (%) SAD dep., sobre Padrón 2017,	0,17%	0,19%	1,15%	1,93%	9,33%	13,07%	0,81%	1,59%

Fuente: Dirección general de Servicios Sociales

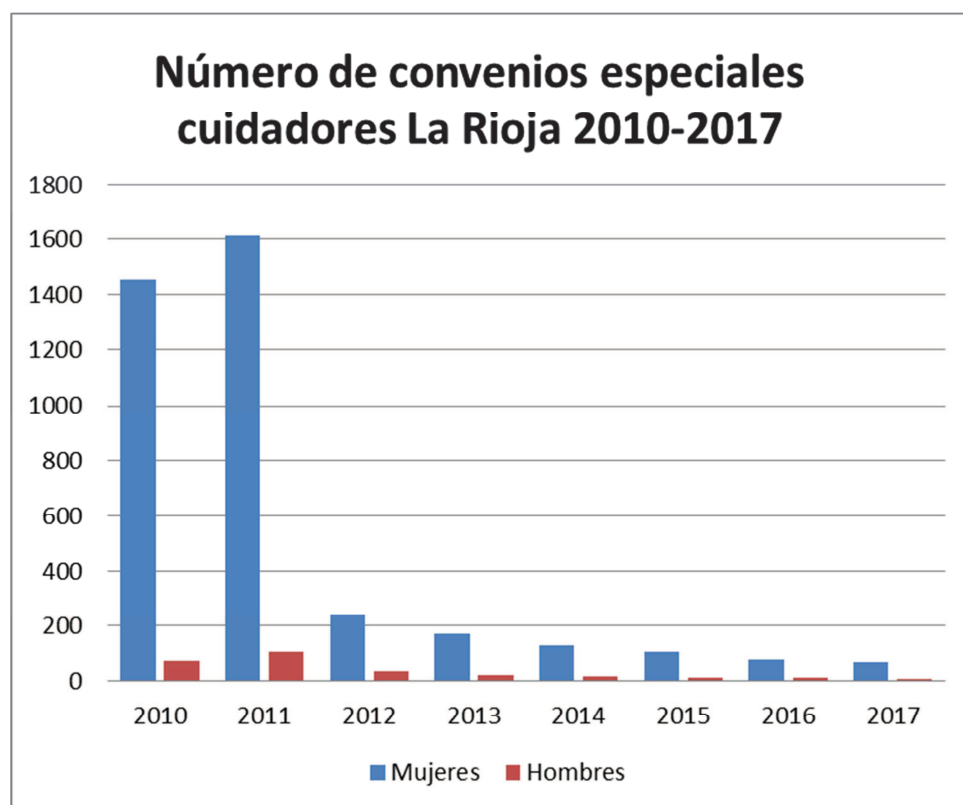
Además, se presta atención en la modalidad de promoción de la autonomía a personas que, sin ser dependientes, requieren atención asistencial debido a situaciones graves o urgentes y que se financian vía convenio a las mancomunidades y cabeceras de comarca, así como mediante subvención a ayuntamientos no mancomunados.

Otro de los aspectos a valorar respecto a la feminización de los cuidados de las personas mayores, es el perfil de la persona cuidadora. Con relación al Convenio Especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, de acuerdo a los datos ofrecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, se observa un descenso muy acusado a partir del año 2012, como consecuencia del cambio en la normativa, por la que a partir del día 1 de enero de 2013, el convenio especial es a cargo exclusivamente del cuidador no profesional.

#### Gráfico 6.10.9.14

Evolución del número de convenios especiales de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia suscritos en La Rioja 2010-2017

Unidad: número



Asimismo, de acuerdo con la misma publicación, la Encuesta del Empleo del Tiempo del INE, que cuenta con dos ediciones, la última con datos de 2010, refleja la desigualdad existente en los usos del tiempo de mujeres y hombres. Así, los hombres siguen dedicando más tiempo al trabajo remunerado (7 horas y 59 minutos frente a las 6 horas y 52 minutos de las mujeres), y menos al doméstico (2 horas y 28 minutos frente a las 4 horas y 5 minutos de las mujeres). A continuación se muestran los usos del tiempo en España, ya que no tenemos datos a nivel de La Rioja.

### Gráfico 6.10.9.14

#### Usos del tiempo de hombres y mujeres (España, 2010)

Unidad: número

Duración media diaria dedicada a la actividad, según actividad principal y sexo						
	Trabajo voluntario	Trabajo remunerado	Estudios	Hogar y familia	Vida social y diversión	Deporte y actividades al aire libre
<b>H</b>	--	7 h y 59'	4 h y 49'	2 h y 28'	2 h y 15'	2 h y 22'
<b>M</b>	1 h y 35'	6 h y 52'	4 h y 10'	4 h y 5'	1 h y 51'	1 h y 31'

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

La línea presupuestaria de atención a temporeros es una colaboración con las entidades locales atendiendo a la realidad de afluencia de temporeros para las tareas agrícolas, en temporada de vendimia. El Gobierno de La Rioja inicia en 2017 esta nueva línea de colaboración y las entidades locales con mayor presencia de población temporera, cuyo contenido responde a las necesidades de cada entidad.

En cada caso, se han previsto distintas modalidades organizativas y se han establecido convenios de colaboración para la atención de las necesidades sociales de la población temporera que acude a Alfaro, Haro, Logroño y Nájera, y a los municipios de la Mancomunidad del Moncalvillo. En dichos convenios cabe contemplar dos tipos de programas:

- Programa tipo 1.- acogida, orientación y sensibilización (sólo con la mdad. de Moncalvillo).
- Programa tipo 2. - alojamiento y manutención (en los cinco convenios)

Desde el punto de vista del impacto de género, se destaca que de las 3844 personas atendidas, sólo 29 de ellas fueron mujeres.

#### 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 92% de las personas contratadas con esa profesión son mujeres.

Esta alta feminización es una característica de la profesión, como se puede comprobar con el número de colegiados en el Colegio Oficial de Trabajo Social de La Rioja, que a fecha de octubre de 2017 es de 35 hombres y 445 mujeres. El personal, al servicio de las entidades locales, tiene carácter exclusivamente funcionarial o laboral. La contratación de este personal se realiza atendiendo a los principios de igualdad, publicidad y mérito.

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. En el tramo de los menores de edad el usuario es

preferentemente varón. En el resto de tramos (edad adulta y personas mayores) el usuario es preferentemente mujer. Únicamente en el tramo de 45 a 64 años hay un predominio de los varones.

La mayor longevidad de las mujeres explica en parte una mayor intervención en edades avanzadas. Sin embargo, cuando se compara el peso relativo de los usuarios por grupos de edad y sexo la diferencia no es significativa, salvo en los mayores de 80 años, donde hay una brecha de un 1,5 por ciento.

El cuidado en el entorno familiar recae mayoritariamente en las mujeres. En no pocos casos se trata de mujeres mayores que cuidan a otros mayores. Ocasionalmente se ayudan de otras mujeres, en muchos casos inmigrantes, y en régimen de servicio doméstico.

Esta circunstancia de feminización de los cuidados, puede entenderse como una oportunidad laboral, tanto en este régimen del servicio doméstico, como en su empleabilidad en el servicio de Ayuda a domicilio. Sin embargo, se añade cierta falta de visibilidad y de precariedad laboral y económica en los servicios prestados.

Es responsabilidad de las administraciones públicas facilitar y mejorar las condiciones de empleo de este colectivo, por lo que se están realizando acciones para la profesionalización de estos puestos de trabajo, ocupados principalmente por mujeres, mediante procesos de reconocimiento de competencias profesionales para el acceso al perfil profesional de auxiliar de ayuda a domicilio.

Hay que apuntar que la atención prestada mediante el Servicio de Ayuda a Domicilio para la atención a la dependencia es una parte de la atención prevista para el cuidado de estas personas, junto con servicios de atención especializada en Residencias y centros de día. La demanda de la atención a domicilio continúa incrementándose viéndose afectada por diversos factores como son, entre otros: la accesibilidad a plazas públicas de otro tipo de servicios, sin largas listas de espera; la posibilidad de encontrar un entorno para el cuidado en el domicilio; el número de horas a las que accede la persona dependiente; la cultura personal y familiar sobre el cuidado y la atención a las personas mayores y la sobrecarga de las familias.

En cualquier caso, estos cuidados redundan en el papel de las mujeres como cuidadoras de las personas más vulnerables. Esta realidad se ve también afectada por nuevas realidades sociales como son la inmigración de personas de otros países que traen sus propios estereotipos de género, por los cambios en la estructura familiar, e incluso por la crisis económica de los últimos años. Toda esta realidad hace más difícil o impide la conciliación familiar y laboral y el desarrollo de actividades de ocio y de relaciones sociales.

### **C.-Objetivos que se persiguen con el programa de gasto**

Los Convenios de personal responden al compromiso de colaboración de la Comunidad Autónoma en el sostenimiento y desarrollo de los Servicios Sociales de Primer Nivel, y en especial, en la atención a las situaciones de dependencia y promoción de la autonomía, garantizando la continuidad en la prestación de los mismos, a través de su participación en la financiación del coste del personal de plantilla de la citada entidad local que los atiende, que como se ha dicho tendrá carácter exclusivamente funcionarial o laboral y su contratación se realiza según los criterios de igualdad, publicidad y mérito. Los convenios no recogen objetivos específicos de género y se limitan a subvencionar los gastos de ese

personal. A su vez, este personal desarrolla las competencias asumidas por el Primer Nivel de Servicios Sociales en los Municipios, de acuerdo a las necesidades y los recursos existentes.

Por otro lado, los convenios de Programas tienen por objeto el establecimiento de un marco estable de colaboración entre la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja y las Entidades locales para el desarrollo de las prestaciones básicas y complementarias del primer nivel de Servicios Sociales. En los Convenios de Programas no se han incluido objetivos específicos relacionados con el impacto de género. No obstante, existe un marco de planificación que recoge una serie de objetivos generales de carácter transversal que se tienen en cuenta en los programas financiados:

C.1. Objetivos generales de impacto de género que han de ser contemplados en los programas financiados a través del Programa de gasto.

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.

A su vez, existen objetivos concretos que se traducen, a su vez, en programas específicos con objetivos concretos de género.

## 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 con diferencia cultural o étnica
- Adquisición de habilidades sociales para mujeres extranjeras
- Atender las necesidades de mujeres en exclusión social
- Procesos grupales de adquisición habilidades sociales e inserción social
- Desarrollo personal y participación social

Un objetivo añadido posteriormente en todos los programas financiados es recoger las intervenciones de forma desagregada por sexo.

Además, un objetivo que incorpora la política de servicios sociales tiene que ver con facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante la corresponsabilidad de las tareas y obligaciones.

Otro objetivo es capacitar a los hombres, adultos y jóvenes, en la autonomía doméstica y personal. Dado que los talleres para la inserción social y para la promoción de la autonomía personal y prevención son mayoritariamente mujeres, deberá trabajarse en la línea de incorporar a más hombres a dichos talleres.

Además, a impulso de la Consejería se está desarrollando el programa Acompaña2 que sin impacto presupuestario, pretende combatir la soledad y el aislamiento en que se encuentran las personas mayores, en su mayor parte mujeres.

## **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 concuerda con la feminización de la profesión. La ejecución de los Convenios de Personal no sirve para corregir ese desequilibrio, que requiere de actuaciones que superan los objetivos y las posibilidades *técnico-jurídicas* de este programa. Por lo tanto, desde el punto de vista de impacto de género se puede decir que este no es positivo, porque no contribuye al cambio de una

situación de falta de equidad que se traslada al momento de decisión de qué estudios universitarios llevar a cabo.

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 continúa trabajando en el diseño tanto de políticas como de metodologías de intervención, que mejoren la eficacia de estas respecto del objetivo de igualdad.

Podrían distinguirse dos tipos de medidas al respecto. Aquellas que tienen un carácter paliativo, con un matiz preferentemente asistencial, de otras que tienen carácter preventivo y promocional. La aplicación de estas medidas tiene diferentes incidencias. Las primeras, buscan facilitar la atención del usuario en el domicilio, es el caso de los SAD, o bien realizan intervenciones directas sobre menores o familias en riesgo de exclusión.

A su vez, los programas de Atención a domicilio persiguen la asistencia en el propio hogar sin desplazamiento a un centro residencial mediante la realización de las tareas del hogar o de la colaboración en la realización de las actividades básicas de la vida diaria (ABVD) por parte de personal profesional. Un efecto aparentemente positivo en el caso de la Ayuda a domicilio, como se ha apuntado, es el apoyo que recibe el cuidador del entorno familiar, preferentemente mujer, en el cuidado del dependiente o de la persona mayor. Sin embargo, la limitación de horas a prestar tiene un efecto indirecto que provoca, junto con otros factores a los que ya se ha aludido (falta de otros recursos, pervivencia de roles, cultura personal y familiar sobre el cuidado, cambios en la estructura familiar, etc...), una sobrecarga en las mujeres al asumir el peso del cuidado de estas personas.

Por otro lado, el cambio de regulación del Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, por el que a partir del día 1 de enero de 2013 es a cargo exclusivamente del cuidador no profesional, ha supuesto un descenso fortísimo en el número de convenios suscritos hasta hacerlo prácticamente residual, afectando de manera especial a las mujeres y a su futuro acceso a pensiones.

Respecto de los programas de tipo preventivo, y en cierto modo también en algunas intervenciones directas, 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.-Propuesta de mejora y recomendaciones**



### **A.-Políticas de gasto a llevar a cabo**

- Desde el enfoque de género, resulta imprescindible continuar incrementando los programas de Ayuda a Domicilio no sólo por constituir un derecho subjetivo derivado de la situación objetiva de dependencia, sino también porque el volumen de usuarios es preferente femenino. Además, supone la oportunidad de empleo y profesionalización de los cuidados que vienen prestando las mujeres en las empresas de este sector. A esto hay que añadir que contribuye a aflorar la economía sumergida que puede producirse cuando de forma privada las familias optan por cuidados no profesionales.
- Sería deseable reducir las listas de espera de los recursos, residenciales y centros de día, del SISAAD para que la opción de cuidados en el entorno tenga los menores condicionantes posibles y, también que cuando esta opción se produce la amplitud del Servicio de ayuda a domicilio posibilite una mejor conciliación laboral y familiar, especialmente de las mujeres.
- Se considera necesario continuar cofinanciando programas de entidades locales dirigidos a la integración y participación social de mujeres en situación de desventaja social, por la valoración positiva de los resultados obtenidos, promoviendo la incorporación en los mismos de hombre e incluyendo las habilidades personales y domésticas.
- Trabajar de forma transversal la corresponsabilidad en los cuidados familiares y del hogar.
- A nivel profesional sería conveniente una mayor visualización del trabajador social masculino y medidas que estimulen la elección de esta profesión para conseguir un mayor equilibrio.

### **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 continuará realizando 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.

**6.10.10 Sección 20. Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia  
Servicio. Dirección General de Servicios Sociales**

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2321. Transferencias corrientes a Instituciones sin fin de lucro	

**Descripción del programa**

El artículo 48 destina una parte del mismo, en concreto 610.787 €, 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” 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 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.

Las previsiones para 2019 son las siguientes: (aplicación 480.01)

Convenio Cocina Económica 80.000  
Convenio Cáritas Chavicar 180.511  
Convenio Cáritas Diocesana 35.778

Convenio Banco de Alimentos 30.000  
Convenio Federación Riojana del Voluntariado Social 70.420  
Subvenciones a ONG 176.076  
Convenio ICI 38.000

## 1.-Situación de partida

### A. Estadísticas

#### Cuadro 6.10.10.1

Usuarios de los programas financiados a minorías étnicas, inmigración y otros colectivos de exclusión social, vía convenio y vía subvención. Año 2016<sup>7</sup>

Unidad: número según sexo

Entidad	Concepto	Personas atendidas 2016		
		Hombres	Mujeres	Total
		1.544	2.011	3.555
ASOCIACIÓN PROMOCIÓN GITANA	Área de Trabajo Social (960 familias estimadas) Área de Desarrollo Personal y Promoción Social de la Mujer Gitana: (363, contabilizadas en anterior) Área de Promoción Comunitaria y Sensibilización 3.650 (asistentes a actos, con repetición)			
FUNDACIÓN CÁRITAS-CHAVICAR	Programa de Inclusión Social Activa	35	4	39
CARITAS DIOCESANA	Programa de personas sin hogar, temporeros y transeúntes	474	62	536
COCINA ECONÓMICA	Atención a personas en situación de exclusión social y sin hogar. (11 plazas)	5	8	13
FEDERACIÓN RIOJANA DE VOLUNTARIADO SOCIAL	Sensibilización, apoyo y coordinación	473	837	1.310
Subtotal convenios		2.531	2.922	5.453
RELIGIOSAS INMACULADA MARÍA	Programa de Acogida e Inclusión Social Talleres (no suman por estar incluidas en anterior)	13	393	405
Y.M.C.A.	Programa de promoción e integración población de minorías étnicas y exclusión social	42	102	144
ASOCIACIÓN PAKISTANÍ	Promoción de la Igualdad de género y participación juvenil	134	63	197
RIOJA ACOGE	Programa de orientación y apoyo a la inserción social a extranjeros	161	211	372
Subtotal subvenciones		349	769	1.118
TOTALES		2.880	3.691	6.571

Fuente. Dirección General de Servicios Sociales

Usuarios por género de los programas financiados en 2017.

Usuarios de Convenio: 46% hombres y 54% mujeres

Usuarios de subvenciones: 31% hombres y 69% mujeres.

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.

### Cuadro 6.10.10.2

Distribución de las personas participantes en actividad de las entidades financiadas, en función del sexo. Año 2017

Unidad: número según sexo

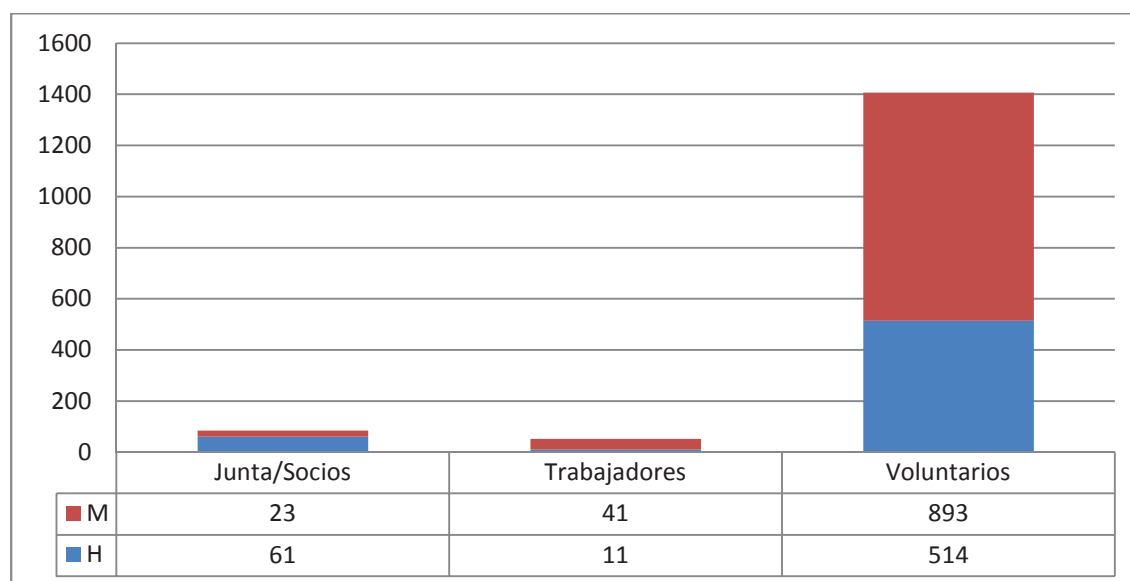
		A.P.G.R.	Caritas Chavicar	CaritasDiocesana	Banco alimentos	Cocina Económica	F.R.V.S.	RR.M.I.	A.Pakistani	Rioja Acoge	Color
Junta/socios	H	10	5	10	10	8	4	-	14	-	-
	M	5	1	2	-	1	5	-	3	1	5
	T	15	6	12	10	9	9	-	17	1	5
Trabajadores	H	-	1	5	1	4	-	-	-	-	-
	M	6	-	9	-	21	2	1	2	-	-
	T	8	-	14	1	26	2	1	2	-	-
Voluntarios	H	17	-	202	28	134	120	-	1	-	12
	M	4	-	591	12	45	231	-	2	-	8
	T	21	-	793	50	179	351	-	3	-	20

Fuente. Dirección General de Servicios Sociales

### Cuadro 6.10.10.3

Distribución en 2016 de las personas participantes en actividad de las entidades financiadas, en función del sexo

Unidad: número según sexo



Fuente. Dirección General de Servicios Sociales

## B. Comentarios sobre la situación actual

En 2017, fueron más de 6.500 personas las que se beneficiaron directamente de estos programas.

En términos globales se ve una mayor participación de mujeres que de hombres, situación que se invierte en la atención a temporeros, predominantemente masculina.

Dadas las características singulares de cada proyecto financiado por convenio la población usuaria tiene un destinatario preferentemente masculino o femenino, en virtud de los factores sociológicos y de necesidad que la justifican. Así, el Programa de Inclusión Social Activa, el Programa de atención a personas en situación de exclusión social y sin hogar, junto al de coordinación rural de transeúntes y temporeros atienden mayoritariamente a población masculina, mientras que las actuaciones de Sensibilización, apoyo y coordinación de la Federación de Voluntariado tienen preferentemente mujeres entre sus usuarios, en concordancia con la idea de ayuda.

Por otro lado, la normativa que regula las subvenciones de servicios sociales incluye como programas a subvencionar los que incluyan actuaciones dirigidas a fomentar la no discriminación por origen racial, étnico, de género, o de nacionalidad; los programas de carácter comunitario de convivencia intercultural, dirigidos a población mixta, nacional y extranjera y de diferentes rasgos culturales, incluidos los enfoques intergeneracional, de género y de segunda generación, así como los programas de carácter comunitario de convivencia intercultural dirigidos a la integración de minorías étnicas, incluido el enfoque de género. Además, en la convocatoria anual se contempla la posibilidad de obtener financiación para la realización de talleres de asistencia conjunta de hombres y mujeres que incluyan actividades de capacitación y desarrollo de habilidades personales para la participación y la inclusión social; talleres intergeneracionales para la convivencia intercultural y talleres de acciones formativas dirigidas al conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, la democracia y las libertades públicas, los derechos humanos, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto a su composición, se observa que las juntas están mayoritariamente ocupadas por hombres, aunque en una proporción de más del 73%. No obstante, resalta el hecho de que hay mucha heterogeneidad entre las diferentes asociaciones. Por sus especiales características destaca la composición desnivelada de A.P.G.R. y la Asociación Pakistání, si bien A.P.G.R. ha sufrido una evolución positiva ya que en el 2014 todos los miembros eran varones.

En cuanto a los trabajadores, existe un predominio de las mujeres sobre los hombres, como es habitual en los servicios sociales. Por tanto, quienes realizan la actividad directa con las personas usuarias son mujeres en un 63%, entre profesionales y entre voluntarias. Esto como se ha puesto de manifiesto más arriba tiene que ver en parte con la feminización de los trabajadores de servicios sociales.

Sobre el voluntariado y las entidades 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 las mujeres doblan en número a los hombres.

### 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:

- o 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.
- o 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.
- o Realización de proyectos específicos entre los colectivos con diferencias culturales para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, y la prevención de la violencia de género.
- o Fomentar colaboración con las entidades para prevenir situaciones de exclusión social entre los jóvenes pertenecientes a colectividades específicas.
- o 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.

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		
Asociación Pakistán	Promoción de la igualdad de género y participación juvenil	Actuaciones de sensibilización, formativas y educativas con grupos de mujeres y de jóvenes varones.
María Inmaculada	Programas de acogida e inclusión social	Acogida, apoyo, formación, promoción de valores humanos, integración social y laboral.

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. Por lo tanto es una valoración positiva.

Algunas debilidades que se encuentran tienen que ver con la aprobación tardía de las subvenciones que dificulta la realización de talleres de más tiempo por parte de las asociaciones.

La no participación de hombres en las acciones de fomento de la igualdad de género se revela como una debilidad de las actuaciones que en general valoramos como limitante para el potencial intrínseco que las acciones financiadas conllevarían de otro modo.

## **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.

Se valora muy positivo el trabajo llevado a cabo por las asociaciones que trabajan con estos colectivos.

## **4.-Propuesta de mejora y recomendaciones:**

### **A.- Políticas de gasto**

- 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.
- Se debe mejorar el sistema de Información para ir registrando evidencias que permitan una evaluación de resultados y, a ser posible, de impacto.



- Convendría Incorporar en los Convenios de manera explícita una referencia a la cuestión de género.
- Realizar acciones que fomenten el Voluntariado en los hombres
- Establecer condiciones que propicien una participación más equitativa en las Asociaciones.

#### **B.- Informe sobre impacto de género**

En cuanto al informe de impacto de género, se recomienda introducir 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.

### **6.11. Organismo Autónomo: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER)**

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 6/2015, de 10 de julio de 2015, por el que se procede a modificar el número, denominación y competencias de las Consejerías de la Administración General de ésta Comunidad Autónoma y 27/2015, de fecha 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación 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.

### Cuadro 6.11.1

#### Plantilla de personal de la ADER.

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Plazas	Ocupadas reservadas	Vacantes
Subgrupo A1			
Cuerpo Técnico de A.G.	2	2	0
Subgrupo A2			
Cuerpo Gestión A.G.	2	2	0
Subgrupo C1			
Cuerpo Administrativo A.G.	2	2	0
Subgrupo C2			
Cuerpo Auxiliar Gestión A.G.	4	3	1
<b>Total Funcionario</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>1</b>
Grupo I			
Personal Técnico	45	33	12
Grupo II			
Personal Operativo	15	15	0
<b>Total Laboral</b>	<b>60</b>	<b>48</b>	<b>12</b>

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja

## 6.11. Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER)

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4211. Apoyo Empresarial en General	
4212. Reindustrialización	
4213. Industrias Agroalimentarias	
4215. Comercio	
4216. Emprendimiento	
4611. Investigación y Desarrollo	
4612. Innovación	
4713. Sociedad Digital	
4715. Eficiencia Energética	
9511. Amortización y Gastos financieros	

### Descripción del programa de gasto

Los programas de gasto más arriba señalados, novedad introducida al Presupuesto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja para el año 2017, como consecuencia de la reforma presupuestaria que se ha llevado a cabo en el ámbito administrativo de esta Comunidad Autónoma, engloban en su conjunto todos los gastos que en ejercicios anteriores venían reflejados en los Programas 3222: Promoción empresarial y 5461: Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial y empresarial, siendo el objetivo básico y unificado de todos esos programas 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 4211 va a recoger todos los gastos que genera 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 I: Gastos de personal, II: Gastos en bienes corrientes y de servicios, VI: Inversiones reales y VIII: Variación de activos financieros. Asimismo, el programa 4211 recoge también algunos gastos de subvenciones corrientes (Capítulo IV) y de capital (Capítulo VII), de acuerdo con la naturaleza de subvención que se concede y que es enmarcable en el programa de apoyo empresarial en general.

El resto de programas, a excepción de programa 9511, que refleja las dotaciones previstas para atender a la carga financiera de la Agencia, recoge el total de créditos presupuestarios previstos para hacer frente al Plan Estratégico de Subvenciones de la Agencia, en sus distintos apartados de activos fijos, programas competitivos, líneas financieras, programas de carácter comercial, protocolos familiares y todo el abanico de convenios que financia la Agencia.

Todos esos programas tienen un único propósito, que es apoyar al tejido empresarial riojano, a cuyos efectos cabe significar que dichos créditos pretenden 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 se 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.

Desde esta perspectiva de género es desde la que hay que enfocar los distintos programas de gasto mencionados, 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.

Atendiendo a la naturaleza única del objetivo básico que tiene asignado esta Entidad en materia de promoción industrial y empresarial, entendemos que no ha lugar a realizar una separación de los distintos programas de gasto existentes, dado que todas las subvenciones que concede la Agencia tiene el objetivo único de mejorar la competitividad y la productividad del tejido empresarial riojano.

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 una base más tecnológica, otra más comercial, financiera, o de la naturaleza que sea. La realidad es que la actividad subvencionadora de la Agencia tiene como único y exclusivo objetivo 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**

Programa de I+D+i (Trabajos previos al desarrollo de proyectos de I+D+i, Proyectos de I+D+i, Puesta en marcha de empresas jóvenes e innovadoras, Inversión y funcionamiento de agrupaciones empresariales innovadoras).

Desarrollo de acciones previas al desarrollo de proyectos de I+D+i (DPT). Programa de gasto 4611

Realización de proyectos de I+D+i (IDD, etc.). Programa de gasto 4611

Realización de proyectos de innovación tecnológica (IDD). Programa de gasto 4611

Empresas jóvenes e innovadoras (EJ). Programa de gasto 4611

Agrupaciones empresariales innovadoras AEIs (CL). Programa de gasto 4611

Contratación de tecnólogos e investigadores para tareas de I+D+i. Programa de gasto 4611

Programa de Innovación Empresarial (Cheques/bonos a la innovación, Estructuras y sistemas TIC, Diseño de producto, Estructuras de gestión y tecnológicas, Seguridad en el trabajo).

Cheques/bonos a la innovación empresarial (CHE). Programa de gasto 4612

Acciones en estructuras y sistemas TIC (TIC). Programa de gasto 4612

Acciones de Diseño de producto (DTD). Programa de gasto 4612

Acciones encaminadas a la mejora en las estructuras de gestión empresarial y tecnológica (IGE). Programa de gasto 4612

Acciones de aseguramiento de la seguridad en el trabajo (SEG). Programa de gasto 4612

Contratación de profesionales tecnólogos para fortalecimiento de la función gestión profesional de distintas áreas operativas en las empresas y gestión tecnológica.

Programa de promoción de las energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente (EM). Programa de gasto 4713/4715

Programas estratégicos de comercio exterior (PEC, PEP y PEG) (RED). Programa de gasto 4215

## **Becas**

Alianzas y convenios. Programa de gasto 42/46

## **Inversión en Activos Fijos**

Subvención apoyos de inversión para la mejora competitividad de las empresas (POL, AFI y GRE). Programas de gasto 4211/4212

Fomento de la industria agroalimentaria (IA y GEA) Programa de gasto 4213

Fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de la pesca y la acuicultura (IP). Programa de gasto 4213

Proyectos intensivos en inversión o en creación de empleo (INT). Programas de gasto 4211/4212

### **Emprendedores**

Promoción de Emprendedores (EMP). Programa de gasto 4216

Ayudas a trabajadores autónomos (TPA). Programa de gasto 4216

Alianzas y convenios. Programa de gasto 4216

### **Comercio**

Plan para la competitividad del comercio minorista y acciones de dinamización comercial (PCM y ADC). Programa de gasto 4215

Alianzas y convenios. Programa de gasto 4215

### **Apoyo financiero**

Línea de concesión de subvenciones para el apoyo a la financiación de las empresas (Subvención de la comisión del estudio y del aval cobradas por sociedades de garantía recíproca y bonificación de intereses de préstamos y contratos de arrendamientos financieros para financiación de proyectos de inversión y de apoyo a circulante. FIN/REE). Programas de gasto 4211/4212

## 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 2018 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

En este ámbito de actuaciones podemos fijar como posibles indicadores de carácter general los siguientes:

#### Cuadro 6.11.2

Número efectivos que trabajan en la ADER según niveles de responsabilidad a 31 de diciembre.

Unidad: Número y porcentaje de representación de trabajadores según sexo

Personal	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Altos cargos	1	-	1	-	1	-	1	-	1	-
Responsables Operativas	6	3	6	3	6	3	6	3	6	3
Personal Técnico	9	20	9	20	9	19	9	19	9	20
Personal Administrativo y Servicios	1	19	1	19	1	19	1	19	1	19
Total	17	42	17	42	17	41	17	41	17	42
% Sexo	28,8	71,2	28,8	71,2%	29,3	70,7	29,3	70,7	28,8	71,2

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

### Cuadro 6.11.3

#### Trabajadores/as ocupados/as por sector económico y sexo en La Rioja

Unidad: Número y porcentaje de representación de trabajadores según sexo  
En miles de personas

Personal	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura	6,7	1,6	5,7	0,8	6,7	1,3	6,8	1,7	3,5	1,3
Industria	24,1	9,0	22,9	10,0	24,5	10,0	23,5	8,9	24,2	10,5
Construcción	6,0	0,8	7,9	0,8	6,5	0,7	5,4	0,7	7,1	0,3
Servicios	32,3	44,9	36,0	43,5	34,7	48,0	38,5	50,3	40,1	48,3
Total	69,2	56,3	72,4	55,1	72,3	60,0	74,2	61,6	71,9	60,4
% Sexo	55%	45%	57%	43%	55%	45%	55%	45%	53,6	46,4

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa. Periodo IV trimestre

### Cuadro 6.11.4

#### Trabajadores/as ocupados/as por sexo y rama de actividad en La Rioja

Unidad: Número y porcentaje de representación de trabajadores según sexo  
En miles de personas

Rama actividad	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura	6,7	1,6	5,7	0,8	6,7	1,3	6,8	1,7	3,5	1,3
Total Industria	24,1	9,0	22,9	10,0	24,5	10,0	23,5	8,9	24,2	10,5
Industrias extractivas (Energía, gas, etc.)	2,1	0,3	1,4	0,2	1,8	0,1	1,0	0,1	0,7	0,3
Industria manufacturera	22,0	8,7	21,5	9,8	22,6	9,9	22,5	8,8	23,5	10,2
Construcción	6,0	0,8	7,9	0,8	6,5	0,7	5,4	0,7	7,1	0,3
Comercio al por mayor y al por menor	14,0	14,9	16,3	12,3	15,4	15,3	18,2	15,8	19,5	16,2
Información y comunicaciones	0,5	0,3	1,6	1,2	1,0	0,7	2,1	0,2	1,1	0,5
Actividades inmobiliarias	1,4	0,8	1,4	0,8	0,9	1,0	1,3	1,4	1,3	0,7
Actividades financieras y de seguros	0,3	0,7	0,1	0,5	0,2	0,1	0,2	0,1	0,4	0,2
Actividades profesionales	4,8	5,3	4,6	5,4	3,9	5,0	4,7	5,6	3,7	4,9
Administración pública y defensa	9,9	16,7	9,5	18,1	11,0	18,9	9,8	20,0	11,7	18,1
Actividades artísticas y recreativas	1,4	6,2	2,4	5,2	2,2	7,0	2,2	7,3	2,5	7,8
Total	69,2	56,3	72,4	55,1	72,3	60,0	74,2	61,6	74,9	60,4
% Sexo	55%	45%	57%	43%	55%	45%	55%	45%	55%	45%

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa. Periodo IV trimestre

### Cuadro 6.11.5

#### Número de trabajadores/as ocupados/as y parados/as en La Rioja

Unidad: Número de trabajadores según sexo. En miles de personas

Situación laboral	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Activos	84,3	73,0	83,9	70,1	84,3	69,5	81,7	70,7	82,7	70,1
Ocupados	69,2	56,3	72,4	55,1	72,3	60,0	74,2	61,6	74,9	60,4
Parados	15,2	16,7	11,4	15,0	12,0	9,5	7,5	9,1	7,8	9,8

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA). Periodo: IV Trimestre.

### Cuadro 6.11.6

#### Número de trabajadores/as asalariados por tipo de contrato en La Rioja

Unidad: Número y porcentaje de representación  
En miles de personas

Situación laboral	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinido	40,9	39,0	44,1	36,4	46,5	42,8	44,0	38,2	43,7	38,5
Temporal	10,5	9,9	11,7	12,4	10,4	10,5	12,0	13,1	14,4	13,3
Total	51,5	48,9	55,9	48,8	56,9	53,2	56,1	51,3	58,0	51,8
% Indefinido	40,8	38,9	42,2	34,8	42,2	38,8	41,0	35,6	39,8	35,1
% Temporal	10,5	9,9	11,2	11,9	9,5	9,5	11,2	12,2	13,1	12,1

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA). Periodo: IV Trimestre.

### Cuadro 6.11.7

#### Número de trabajadores/as afiliados/as a la Seguridad Social en La Rioja.

Unidad: Número y porcentaje de representación

	2013		2014		2015		2016		2017	
	N	%	N	%	N	%	N	%	H	M
Hombres	59.741	53,3	61.166	53,1	62.552	53,0	64.130	52,9	61.635	52,9
Mujeres	52.388	46,7	54.009	46,9	55.481	47,0	57.025	47,1	58.468	47,1
Total	112.129		115.175		118.033		121.155		124.103	

FUENTE: Seguridad Social

### Cuadro 6.11.8

Número de personas ocupadas en La Rioja por tipo de contrato o relación laboral. (Media anual)

Unidad: Número y porcentaje de representación  
En miles de personas

	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Trabajador por cuenta propia	17,80	7,90	16,80	6,80	15,20	5,90	16,9	59,6	17,7	9,7
Empleador	6,00	1,80	5,70	1,70	5,70	1,70	5,7	8,6	9,3	6,6
Empresario sin asalariados	11,10	5,70	10,20	4,60	10,10	3,80	10,9	3,1	10,8	6,7
Miembro de cooperativa	0,30	0,00	0,20	0,10	0,00	0,10	0,2	-	0,1	0,1
Ayuda familiar	0,50	0,40	0,70	0,50	0,30	0,10	0,2	0,2	0,2	0,3
Total asalariados	50,50	48,40	54,80	49,70	57,20	52,20	56,2	51,0	56,6	50,4
Asalariados sector público	7,70	11,50	8,60	12,30	9,50	11,50	8,6	11,0	8,5	11,6
Asalariados sector privado	42,80	36,80	46,20	37,50	47,70	40,70	47,5	40,0	48,1	38,8
Otra situación personal	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	-	0,0	-	-
Total	68,30	56,30	71,60	56,60	72,40	58,10	73,0	59,6	74,3	60,2

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

### Indicadores de carácter específico

Número de puestos de trabajo inducidos por las políticas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de diseño.

Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de internacionalización.

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.

Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de investigación.

Número de hombres y de mujeres que constituyen empresas emprendedoras

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 2018, 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 2016, así como su reparto sectorial y la vinculación de dichos puestos de trabajo con las distintas líneas de subvención gestionadas por la Agencia.

#### Cuadro 6.11.9

Puestos de trabajo inducidos por la Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja durante los años 2013 a 2017, atendiendo a la perspectiva de género y a la naturaleza del contrato.

Unidad: Número y porcentaje de representación

	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinido	90	38	71	42	228	55	90	59	223	89
Temporal	80	16	28	46	218	26	15	9	122	31
Total	170	54	99	88	446	81	105	68	345	120
% Indefinidos	40,2	17,0	38,0	22,5	43,3	10,5	52,0	34,1	48,0	19,1
% Temporales	35,7	7,1	15,0	24,6	41,4	4,9	8,7	5,2	26,2	6,7

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

### Cuadro 6.11.10

Puestos de trabajo inducidos por la Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja durante los años 2013 a 2017, atendiendo a la perspectiva de género y por sectores.

Unidad: Número

	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
01.- Alimentación, bebidas y tabaco.	19	2	19	6	49	19	22	4	46	18
02.- Cuero y calzado	25	5	0	0	26	0	12	2	33	10
03.- Fab. Maquinaria y equipo mecánico	9	0	9	0	26	12	6	-	5	4
04.- Metalurgia y fab. produc. metal.	41	3	2	0	18	10	4	2	68	4
05.- Fab. Material de transporte	0	0	0	0	282	0	-	-	-	-
06.- Madera y mueble	0	0	4	1	12	1	7	3	32	4
07.- Extractiv. Y fab. Proa. No metal.	0	0	6	0	0	0	-	-	12	-
08.- Papel y artes gráficas	4	3	22	2	0	0	12	-	10	1
09.- Textil y confección.	4	0	8	3	0	0	1	-	1	-
10.- Química, caucho y plásticos.	17	5	2	0	8	0	5	3	8	1
12.- Otras actividades	42	15	11	17	18	8	20	15	33	20
13.- Comercio	9	21	16	19	7	29	16	39	97	58
Sin sector asignado	0	0	0	0	0	0	-	-	-	-
Total	170	54	99	48	446	81	105	68	345	120

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

### Cuadro 6.11.11

Importe de subvenciones otorgadas a los distintos sectores de producción. Año 2013-2017.

Unidad: Euros

Sector	2013	2014	2015	2016	2017
01.- Alimentación, bebidas y tabaco.	5.161.247	5.835.485	7.228.780	4.065.958	3.171.530
02.- Cuero y calzado	1.713.490	1.232.560	1.802.182	1.830.956	1.585.984
03.- Fab. Maquinaria y equipo mecánico	618.213	595.260	578.924	671.026	321.819
04.- Metalurgia y fab. produc. metal.	1.084.502	632.817	474.454	890.924	689.100
05.- Fab. Material de transporte	945.612	307.429	495.911	554.008	660.036
06.- Madera y mueble	1.017.346	1.014.187	1.193.822	425.709	1.017.132
07.- Extractiv. Y fab. Proa. No metal.	409.305	128.457	107.245	56.425	172.212
08.- Papel y artes gráficas	281.645	1.661.672	471.508	270.252	420.850
09.- Textil y confección.	929.769	142.692	256.279	381.302	255.150
10.- Química, caucho y plásticos.	1.569.506	596.285	602.432	824.200	1.950.704

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio **2019**

12.- Otras actividades	5.101.264	4.789.150	3.782.162	3.217.435	3.537.465
13.- Comercio	3.180.992	2.315.867	1.591.551	2.039.666	1.991.637
Sin sector asignado	0	0	6.118	1.895	0
<b>Total</b>	<b>22.012.891</b>	<b>19.240.134</b>	<b>18.591.367</b>	<b>15.229.755</b>	<b>15.773.620</b>

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

### Cuadro 6.11.12

Puestos de trabajo inducidos por la Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja durante los años 2013 a 2017, atendiendo a la perspectiva de género y por líneas de subvención.

Unidad: Euros

	2013		2014		2015		2016		2017	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Activos fijos: FIN	-	-	-	1	-	-	-	2	-	-
Activos fijos: IAF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: IPF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: REE	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Activos fijos: AFI	81	9	28	10	39	-	19	13	115	39
Activos fijos: EMP	11	17	13	12	16	7	-	-	-	-
Activos fijos: GEN	41	8	-	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: GIA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: GRP	7	6	-	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: IA	7	2	3	-	28	7	9	2	13	13
Activos fijos: IAA	3	-	5	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: INT	-	-	4	40	323	21	13	-	-	-
Activos fijos: IP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: IPE	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: PEL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: POG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Activos fijos: POL	1	-	3	-	-	-	6	1	7	5
Prog. competitivos: CAC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. Competitivos: CAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. Competitivos: CAP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: CAT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: CID	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos:CL	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: DPE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: DPT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: DTD	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: EJ	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: EJI	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: EM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: EMA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: ENE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de  
La Rioja para el ejercicio 2019

Prog. competitivo: GYO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: ID	5	1	3	-	1	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: IDA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: IDC	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Prog. competitivo: IDD	2	-	5	-	6	1	7	-	20	1
Prog. competitivo: IGE	6	-	4	1	-	1	4	1	-	-
Prog. competitivo: INF	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: ING	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: MCC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: PAP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: PAT	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: PEC	-	-	18	5	28	16	38	10	37	19
Prog. competitivo: PEG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: PNC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: PYM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: REA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: RED	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: RES	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: SEG	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: TIC	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Prog. competitivo: TIM	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. competitivo: TIP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Prog. comerciales: COM	-	11	12	19	4	21	8	38	-	41
Otros: APE	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Otros: OTO	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total	170	54	99	88	445	74	105	68	-	120

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

### Cuadro 6.11.13

Importe de subvenciones otorgadas a las distintas líneas de subvención. Año 2013-2017.

Unidad: Euros

Línea de subvención	2013	2014	2015	2016	2017
Act. fijos (financ.) FIN	1.105.416	388.340	180.423	165.831	20.730
Act. Fijos (financ.) IAF	-	-	-	-	-
Act. Fijos (financ.) IPF	-	-	-	-	-
Act. Fijos (financ.) REE	4.338	-	169.021	211.692	44.282
Activos fijos: AFI	1.135.283	1.858.780	843.079	1.008.801	2.347.585
Activos fijos: EMP	657.726	795.263	447.411	800.802	609.062
Activos fijos: GEN	1.405.49	-	-	-	-
Activos fijos: GIA	44.366	-	-	-	-
Activos fijos: GRP	772.227	47.111	-	-	-



Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de  
La Rioja para el ejercicio 2019

Activos fijos: IA	382.134	1.607.570	4.990.198	572.389	839.979
Activos fijos: IAA	883.593	1.325.777	175.742	-	-
Activos fijos: INT	-	393.268	774.088	337.289	648.387
Activos fijos: IP	21.297	25.165	169.016	64.000	9.972
Activos fijos: IPE	480.884	107.010	-	-	-
Activos fijos: PEL	-	-	-	-	-
Activos fijos: POG	-	-	-	-	-
Activos fijos: POL	133.428	110.232	-	270.435	198.396
Prog. competitivos: CAC	21.565	41.824	-	-	-
Prog. competitivos: CAL	-	-	--	-	-
Prog. competitivos: CAP	9.285	28.522	-	-	-
Prog. competitivos: CAT	233.985	1.006.574	-	-	-
Prog. competitivos: CID	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: CL	-	-	114.550	-	-
Prog. competitivos: DPE	25.000	-	-	-	-
Prog. competitivos: DPT	681.653	550.390	257.850	599.918	438.291
Prog. competitivos: DTD	369.321	706.207	591.575	144.728	313.663
Prog. competitivos: EJ	114.654	33.466	84.548	131.146	23.771
Prog. competitivos: EJI	-	78.526	-	-	-
Prog. competitivos: EM	111.953	486.372	784.711	591.390	691.797
Prog. competitivos: EMA	792.190	195.039	308.633	-	-
Prog. competitivos: ENE	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: GYO	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: ID	6.967.140	1.983.976	425.134	-	19.907
Prog. competitivos: IDA	-	-	-	27.886	-
Prog. competitivos: IDC	71.345	109.607	66.041	97.743	5.242.878
Prog. competitivos: IDD	1.092.130	1.963.431	3.395.263	5.673.179	291.408
Prog. competitivos: IGE	600.162	1.058.347	271.461	398.455	-
Prog. competitivos: INF	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: ING	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: MCC	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: PAP	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: PAT	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: PEC	562.214	817.511	994.969	1.127.727	775.147
Prog. competitivos: PEG	-	-	23.476	83.969	-
Prog. competitivos: PNC	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: PYM	619.926	-	-	-	-
Prog. competitivos: REA	77.118	270.047	-	-	-
Prog. competitivos: RED	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: RES	36.037	35.750	-	-	-
Prog. competitivos: SEG	30.826	261.380	218.736	141.360	110.339
Prog. competitivos: TIC	638.366	486.403	521.295	483.695	694.868
Prog. competitivos: TIM	-	-	-	-	-
Prog. competitivos: TIP	-	-	-	-	-
Prog. comerciales: COM	558.969	422.959	335.635	710.027	1.046.065

Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio **2019**

Otros: APE	24.806	15.373	11.000	-	-
Otros: OTO	1.348.059	1.029.914	2.437.513	1.587.294	1.047.093
Total	22.012.891	19.240.134	18.591.367	15.229.755	15.773.620

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

## Área de diseño

Indicadores de igualdad de oportunidades y desarrollo de género en las actuaciones del Área de Diseño (CEDIR).

Desde la creación del Centro de Diseño, en el año 2001, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha trabajado en tres direcciones:

1. Promover el impacto del diseño en la innovación.
2. Promover un uso intensivo del diseño en las industrias riojanas para incrementar su competitividad.
3. El mantenimiento del marco de apoyo institucional al diseño.

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 Comunidad Autónoma no es ajeno a esta tendencia y desde la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja hemos valorado como nuestras actuaciones en materia de diseño inciden en la igualdad de género.

Los indicadores de género de los años 2008 a 2016 que podemos aportar desde el Área de Diseño son los siguientes:

### Cuadro 6.11.14

#### Actuaciones de la ADER. Período 20014-2017

Unidad: Número y porcentaje de representación

	2014		2015		2016		2017					
	% M	%H	% M	%H	% M	%H	% M	%H				
Proyectos con empresas	77 (P)	16	84	77 (P)	16	84	77 (P)	16	84	80(P)	30	77
Consultas Información	70 (C)	50	50	70 (C)	50	50	70 (C)	50	50	80 (C)	40	60
Promoción	90	60	40	90	60	40	90	60	40	10	70	30
Jornadas	1780 (A)	60	40	1780 (A)	60	40	1780 (A)	60	40	2000 (A)	80	20
Formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Becas	5 (B)	60	40	5 (B)	60	40	5 (B)	60	40	5 (B)	40	60
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016			

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

- (A) Asistentes
- (C) Consultas
- (P) Proyectos
- (5) Becarios. tres mujeres y dos hombre
- No se realiza formación

### Cuadro 6.11.15

#### Proveedores de servicios ADER

Unidad: Número y porcentaje de proyectos de empresas

	2013	2014	2015	2016	2017
Numero	10	11	11	25	10
% Mujer	25%	36%	45%	24%	30%

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:

### Cuadro 6.11.16

#### Becas de internacionalización. Años 2013-2017

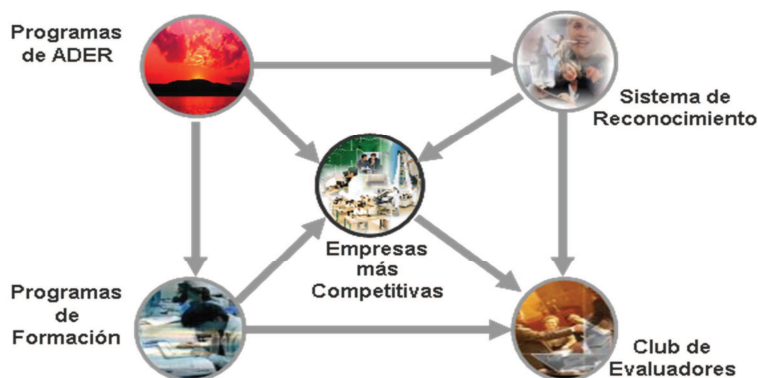
Unidad: Número y porcentaje de participación

Sexo	2013	2014	2015	2016	2017
Total					
Hombres	7	6	6	8	2
Mujeres	10	10	10	7	6
Participación %					
Hombres	41%	37,5%	37,5%	53,3%	25%
Mujeres	59%	62,5%	62,5%	43,7%	75%

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

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 %)

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 %)

### Cuadro 6.11.17

#### Área de excelencia. Años 2014-2017

Unidad: Número y porcentaje de participación

Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
2014					
Formación excelencia	56	30	86	65%	35,0%
Curso de evaluadores	0	0	0	0%	0,0%
Profesorado de excelencia	6	1	7	86%	14,0%
Miembros Club Evaluadores	75	74	149	50,3%	49,7%
Participantes evaluación	27	17	44	62,0%	38,0%
Evaluación Senior	6	2	8	75,0%	25,0%
Beneficiarios becas	0	0	0	0,0%	0,0%
2015					
Formación excelencia	66	39	105	63,0%	37,0%
Curso de evaluadores	0	0	0	0,0%	0,0%
Profesorado de excelencia	10	2	12	80,0%	20,0%
Miembros Club Evaluadores	77	74	151	51,0%	49,0%
Participantes evaluación	20	13	33	61,0%	39,0%
Evaluación senior	2	1	3	67,0%	33,0%
Beneficiarios becas	0	0	0	0,0%	0,0%
2016					
Formación excelencia	113	72	185	61,0%	49,0%
Curso de evaluadores	8	11	19	42,0%	58,0%
Profesorado de excelencia	5	2	7	72,0%	28,0%
Miembros Club Evaluadores	86	79	165	52,0%	48,0%
Participantes evaluación	25	11	36	70,0%	30,0%
Evaluación senior	5	3	8	62,0%	38,05
Beneficiarios becas	0	0	0	0,0%	0,0%
2017					
Formación excelencia	99	56	155	64,0%	36,0%
Curso de evaluadores	0	0	0	0,0%	0,0%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,0%	75,0%
Miembros Club Evaluadores	86	79	165	52,0%	48,0%
Participantes evaluación	20	10	30	68,0%	32,0%
Evaluación senior	5	3	8	62,0%	38,05
Beneficiarios becas	0	0	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 osas 18001.

### **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) 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:

### Cuadro 6.11.18

#### Área de emprendedores. Años 2013-2016

Unidad: Número y porcentaje de participación

Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
2013					
Promoción de emprendedores	161	100	261	61,69%	38,31%
Plan Emprende Rioja (consultas)	674	606	1280	52,64%	47,36%
2014					
Promoción de emprendedores	33	19	52	63,46%	36,54 %
Plan Emprende Rioja (consultas)	638	616	1.254	50,87%	49,12%
2015					
Promoción de emprendedores	195	140	335	58,20%	41,80%
Plan Emprende Rioja (consultas)	690	681	1.372	50,29%	49,71%
2016					
Promoción de emprendedores	67	60	127	52,76%	47,24%
Plan Emprende Rioja (consultas)	595	571	1166	51,1%	48,9%
2017					
Promoción de emprendedores	74	72	146	52,1%	47,9%
Plan Emprende Rioja (consultas)	455	533	988	46,1%	53,9%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Asimismo debemos señalar que en la Unidad de Información se atendieron durante el año 2017 un total de 6.6348 consultas, de las que 2.609 correspondieron a consultas realizadas por mujeres y 3.739 fueron realizadas por hombre, lo que representa unos porcentajes de 41,1% y 58,9% 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 2018 constituye el octavo 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 Reguladoras 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 han aumentado hasta diez programas, de acuerdo con el desglose que se recoge al inicio del presente informe, 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 2019 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 la 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 mostraran 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**

#### **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 2016.

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:

- Convocatoria del Programa de promoción de protocolos familiares (APE).
- 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)
- Convocatoria del Programa de subvenciones a la inversión destinadas a pymes del sector industrial, comercio mayorista y de servicios (AFI/POL).
- Convocatoria del Programa de promoción de la industria agroalimentaria (pyme) (IA/IAA).
- Convocatoria del Programa del Plan para la competitividad del comercio minorista (COM).
- Convocatoria del Programa para el fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de pesca y acuicultura (IPE/IPF).
- Convocatoria del Programa de promoción del comercio exterior (PEC).
- Convocatoria del programa para el fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de pesca y acuicultura (IP).
- Convocatoria de innovación en Estructuras Tecnológicas (IDA)
- Convocatoria de Apoyo a los trabajos previos a la puesta en marcha de proyectos de i+D (DPT).
- Convocatoria de apoyo a la puesta en marcha y funcionamiento de Agrupaciones Empresariales Innovadoras (CL).
- Convocatoria de apoyo a la puesta en marcha y funcionamiento de Empresas Jóvenes e Innovadoras (EJ)
- 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:

2.- Programa de promoción de actuaciones destinadas al fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación (IDD)

Las convocatorias del programa de fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación preveían para el año 2017 una cuantía de 12.000.000,00 euros, estimándose un gasto total de 6.000.000,00 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

#### Cuadro 6.11.19

Programa de promoción de actuaciones destinadas al fomento de la investigación, el desarrollo y la innovación (IDD). Años 2014-2016

Unidad: Número y porcentaje de participación

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2014	116	2	1,7	7.726.542,0	1.118.124,0	14,5
2015	60	40	7,0	4.500.000,0	167.705,0	3,7
2016	68	4	5,6	4.600.000,0	258.300,0	5,6
2017	76	0	0,0	6.000.000,0	0,0	0,0

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

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 2016 una cuantía de 1.000.000,00 euros, estimándose un gasto total de 646.743,00 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea durante los últimos años son los siguientes:

#### Cuadro 6.11.20

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) Años 2013/2017

Unidad: Número y porcentaje de participación

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2013	93	2	2,15%	1.329.000,00€	8.081,00€	0,61%
2014	56	1	1,79%	1.863.863,00€	3.562,00€	1,19%
2015	40	2	5,00%	800.000,00€	25.000,00€	3,13%
2016	42	1	3,40%	646.743,00€	4.436,00€	0,70%
2017	49	5	10,0%	712.000,00€	71.200,00€	10,0%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

- 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 2016 una cuantía de 1.000.000,00 euros, habiéndose realizado un gasto total de 804.407,00 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea durante los últimos años son los siguientes:

#### Cuadro 6.11.21

##### Programa de promoción de la innovación en la gestión empresarial. Años 2013-2017

Unidad: Número y porcentaje de participación

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2013	91	1	1,1%	629.169,0€	2.321,0€	0,37%
2014	141	3	2,10%	1.001.541,0€	14.376,0€	1,43%
2015	97	18	19,00%	424.696,0€	73792,0€	17,38%
2016	133	4	3,00%	804.407,0€	13.814,0€	1,70%
2017	67	10	7,00%	347.000,0€	52.050,0€	10,0%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

- 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 2016 una cuantía de 300.000,00 euros, habiéndose realizado un gasto total de 101.197,00 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea durante los últimos años son los siguientes:

#### Cuadro 6.11.22

##### Programa de promoción de la seguridad en el trabajo. Año 2013-2017

Unidad: Número y porcentaje de participación

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2013	21	1	4,76%	176.363,00€	2.663,00€	1,51%
2014	22	2	9,09%	568.682,00€	9.030,00€	1,58%
2015	17	6	35,00%	158.340,00€	44.785,00€	28,28%
2016	17	1	5,60%	101.197,00€	1.700,00€	1,70%
2017	13	0	0,0%	91.000,0€	0,0€	0,0%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

- 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 2017 una cuantía 900.000,00 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 1.484.000 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea durante los últimos años son los siguientes:

#### Cuadro 6.11.23

Programa de promoción de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para Pymes. Año 2013-2017

Unidad: Número y porcentaje de participación

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2013	154	5	3,20%	776.754,00€	29.517,00€	3,80%
2014	265	10	3,77%	1.772.404,00€	152.293,00€	8,59%
2015	157	2	1,27%	905.642,00€	9.794,00€	1,08%
2016	219	2	0,90%	1.438.160,00€	20.936,00€	1,50%
2017	186	14	8,0%	1.484.000,0€	118.720,0€	8,0%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

- 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 2016 una cuantía de 1.300.000,00 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 3.068.148,16 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

#### Cuadro 6.11.24

##### Programa de Diagnostico Tutelado y de Apoyo a la Incorporación del Diseño. Años 2009-2017

Unidad: Número y porcentaje de participación

	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€	325.775,55€	22,80%
2013	70	12	17,145%	1.119.738,59€	193.568,65€	17,29%
2014	101	2	2,00%	1.283.686,00€	9.835,00€	0,77%
2015	20	5	25,00%	2.071.800,00€	522.000,00€	25,20%
2016	37	7	18,92%	700.621,00E	132.550,00€	18,90%
2017	38	1	3,0%	634.000,0€	19.020,0€	3,0%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

- Convocatoria del programa de subvenciones destinadas a la Promoción de Emprendedores (EMP)

La convocatoria del Programa de Subvenciones del año 2017 destinada a la promoción de emprendedores preveía una cuantía de 1.400.000,00 de euros, habiéndose realizado hasta la fecha un gasto total de 1.022.965,24 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:



**Cuadro 6.11.25**

Programa de Promoción de Emprendedores. Años 2009-2017

Unidad: Número y porcentaje de participación

	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
2014	52	19	36,54%	393.095,01 €	114.411,39	29,11
2015	335	140	41,80%	1.908.967,95€	774.452,57€	40,56
2016	105	44	41,90%	923.464,92€	380.385,73€	41,19
2017	109	53	48,62%	1.022.965,24€	559.497,28€	54,69

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

## Análisis general de los programas de gasto de la ADER

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, variable que estimamos de mayor importancia en el escenario que envuelve nuestra economía, 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 2017 han ascendido a la cifra total de 3.971 empleos, de los que un 63,4% han correspondido a hombres y un 36,6% a mujeres.

Por su parte, el número de puestos de trabajo generados durante el año 2017 por las políticas activas de la Agencia han ascendido a la cuantía total de 465 puestos de trabajo, de los que 345 han correspondido al sexo masculino (74,2%) y 120 al sexo femenino (25,8%).

### Cuadro 6.11.26

Por tipos de contrato puestos de empleo generados por las políticas activas de la ADER. Años 2009-2017

Unidad: Número y porcentaje de participación

Tipo contrato	H	%	M	%	TOTAL	%
Indefinido	1.778	70,6	936	69,9	2.793	70,3
Temporal	740	29,4	423	30,1	1.178	29,7
Total	2.518	100,00	1.359	100,00	3.971	100,00
Participación						
% Indefinidos		44,8%		25,6%		
% Temporales		18,6%		11,0%		

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

A la vista de estos datos puede manifestarse que en el periodo 2008-2017 las políticas activas de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja han generado un volumen de contratos de carácter indefinido de 2.518 puestos de trabajo, que viene a representar el 63,4% del total de puestos de trabajo generados, correspondiendo el restante porcentaje del 36,6% 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 44,8% y 25,6%, respectivamente, quedando el porcentaje restante vinculado a los contratos

de carácter temporal, cuya participación, en este caso, ha sido también mayor en el ámbito masculino (18,6%) que en el femenino (11,0%).

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, en todo caso, 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, aunque es evidente la mejora que está experimentando el mercado laboral, consecuencia de la profunda crisis económica y financiera que nos ha rodeado, y en algunos aspectos todavía tiene una fuerte incidencia sobre ciertos segmentos poblacionales (jóvenes y personas mayores de 50 años), 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 2017 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 2016 sigue manifestándose de forma clara la incidencia que ha tenido sobre la economía riojana la fuerte crisis económica y financiera que ha afectado al conjunto de la economía española en general y al de la economía riojana en particular. Si cabe resaltar, no obstante, que se aprecia una leve

mejoría en los valores absolutos que se desprenden del análisis de las encuestas de población activa.

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 Activa del Instituto Nacional de Estadística correspondiente el año 2014 puso de manifiesto que ese año había generado un aumento en el número de trabajadores ocupados con respecto al ejercicio de 2013 de unos 2.000 puestos de trabajos más, siendo el colectivo masculino (+3.200) quien había absorbido el total de nuevos puestos de trabajo creados, habiendo experimentado el colectivo femenino una reducción en su población activa de unos 1.200 puestos de trabajo, habiendo pasado el número de trabajadores ocupados de 125.500 en 2013 a 127.500 en 2014.

Por lo que se refiere al año de 2015, la situación de empleo sigue con una proyección de mejoría en el nivel de trabajadores ocupados, pasando de 127.500 personas ocupadas en el año 2014 a 132.300 personas ocupadas en el año 2015, lo que ha supuesto un aumento absoluto de empleo en 4.800 trabajadores.

El año 2016 sigue mostrando una mejoría en los niveles de ocupación, tanto masculinos como femeninos, habiendo aumentado el nivel de ocupación masculina con el respecto al año 2015 en unos 1.900 empleos más, siendo el aumento del empleo femenino, en valores absolutos, de 1.600 trabajadoras más.

El año 2017 nos ofrece, sin embargo, datos que no son tan positivos, pues se constata en su conjunto una pérdida de 500 puestos de trabajo, habiendo experimentado en este sentido el empleo femenino una reducción de 1.200 trabajadores, por un aumento en el masculino de 700 empleos.

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 tanto a un colectivo como al otro, todo ello en función de los sectores económicos sobre los que estemos hablando. Así, si hablamos de los sectores de la construcción y de la industria, la incidencia en los niveles de empleo afecta más a los hombres, mientras que si hablamos de las ramas de actividad de administración pública y comercio, las repercusiones en la variación del empleo afectan más al colectivo femenino.

No obstante conviene significar que aunque en términos generales la repercusión de la crisis ha tenido mayor incidencia sobre el colectivo de hombres, debemos señalar que las cifras del ejercicio 2017 poden de manifiesto una recuperación importante en el colectivo de trabajadores masculinos, manteniéndose el de trabajadoras femeninas en valores similares a los del año 2008.

Si hacemos referencia a los datos que nos ofrece la Seguridad Social, cabe significar que esta estadística aporta datos distintos a los que nos ofrece el nivel de ocupación que ha experimentado esta Comunidad Autónoma durante el año 2017, pues si el nivel de ocupación ha supuesto durante el año 2017 una reducción de 500 trabajadores en esta Región, afectando esa reducción en 1.200 trabajadores al colectivo femenino, y aumentando el trabajo masculino de 500 trabajadores, el número

de afiliados a la Seguridad Social ha visto aumentado su número de afiliados con respecto al 2016 en una cuantía 2.948 trabajadores, de los que 1.505 son hombres y 1.443 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 2017 con respecto al 2008 ha disminuido para el colectivo de los varones en un 13,41%, (11.600 empleo menos), mientras que el empleo en el colectivo de las mujeres se ha visto levemente reducido en un 0,16%, lo que ha venido a representar una leve disminución en el nivel de ocupación femenino de 100 trabajadoras.

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 en términos de trabajadores afiliados a la Seguridad Social eran de 73.685 y las mujeres ocupadas de 54.676, el año 2017 esas variable arrojan unos datos, respectivamente, de 65.635 hombres y 58.468 mujeres, lo que muestra que el deterioro del empleo masculino ha sido muy superior al del empleo femenino en términos absolutos, aun cuando es evidente que se constata en ambos colectivo una mejora de la situación de empleo.

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**

##### **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 cualquier caso, y aun cuando la situación económica parece mejorar en términos absolutos, las cifras de paro siguen siendo lo suficientemente preocupantes como para seguir incidiendo en la mejora de ese parámetro económico. La prioridad básica y principal en estos momentos sigue siendo 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.

## 6.12. Fundación Pública: Fundación Rioja Salud

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.

La Fundación promoverá la investigación biomédica y biotecnológica, con especial atención en áreas de salud relevantes para la región, como el cáncer, las enfermedades infecciosas, la resistencia a antibióticos o las enfermedades neurodegenerativas. La Fundación orientará su actividad investigadora a la medicina personalizada aplicando las nuevas tecnologías, sin olvidar el papel fundamental que ha de jugar la bioética y la educación médica en la mejora de la Salud de las personas a través de los profesionales sanitarios.

Entre sus finalidades, podríamos destacar:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.



- 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:

#### Cuadro 6.12.1

##### Estructura de población según sexo y edad en La Rioja. Año 2016

Unidad: porcentaje de participación

	Mujeres	Varones	Total
0-14	14,2	15,3	14,8
15-44	35,5	37,5	36,5
45-64	27,8	28,9	28,3
65 y más	22,5	18,3	20,4
Total	100%	100%	100%

FUENTE: Datos del Padrón a 1 de enero de 2018.

#### Cuadro 6.12.2

##### Plantilla del área asistencial de la Fundación Rioja Salud

Unidad: número de trabajadores

	Mujeres	Hombres	Total
Médicos y Especialistas	14	13	27
Enfermeras	34	2	36
Otras profesiones sanitarias: nivel diplomado	1	2	3
Técnicos Especialistas	26	9	35
Auxiliares de Enfermería	10	2	12
Técnicos Gestión grado superior	8	0	8
Técnicos Gestión grado medio	4	0	4
Técnicos Administrativos	13	1	14
Auxiliares Administrativos	8	2	10
Celadores	1	1	2
Total	119	32	151
Porcentaje	78,8	21,2	100

FUENTE: Fundación Rioja Salud. Datos a 31/12/2017

De la tabla adjunta se desprende una relación de mujeres/hombres en plantilla del área asistencial de la Fundación de 3,7 a 1. La mayoría de mujeres destaca en todas

las categorías profesionales más relevantes, a excepción de Médicos y Especialistas donde hay más igualdad.

A nivel de personal responsable de las unidades asistenciales, hay un desequilibrio en este caso en favor de los hombres.

### **Cuadro: 6.12.3**

---

#### Puestos de responsabilidad según sexo

Unidad: número de trabajadores

	Mujeres	Hombres	Total
Responsables unidades asistenciales	2	5	7
Supervisoras de enfermería	3		

FUENTE: Fundación Rioja Salud

### 6.12.1 Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama

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.
- 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.

## 6.12.2 Estudio sobre un Medicamento para la Prevención y Tratamiento de Enfermedades que Reducen la Densidad Ósea

Descripción del estudio.

Se ha descubierto una nueva diana terapéutica basada en la inhibición del gen de la adrenomedulina (AM) o de sus receptores y que permite incrementar la densidad ósea. El descubrimiento supone un novedoso mecanismo de acción caracterizado completamente a través de un modelo animal knockout y que abre la posibilidad al tratamiento de las enfermedades que reducen la densidad ósea mediante el uso de:

1. Small Molecules
2. RNA de interferencia procedente de un fragmento del gen de la AM
3. A través de inhibidores seleccionados del grupo compuesto por un anticuerpo policlonal, un anticuerpo monoclonal, un nucleótido, un péptido y una vacuna;

Todo ello siendo de aplicación tanto en humanos como en animales.

La diana terapéutica, así como el mecanismo de acción descrito, han sido validados mediante el uso de una Small Molecule (inhibidora de la acción de la AM) que previene completamente la pérdida de densidad ósea en animales hembra con bajos niveles de estrógeno (ovariectomía). Además, a los excelentes resultados hay que añadir que tras un tratamiento crónico con la small molecule, los ratones mostraron valores de toxicidad hepática, renal y sanguínea totalmente indetectables.

Aspectos diferenciales

El nuevo mecanismo de acción descubierto y que está basado en la regulación del gen de la adrenomedulina (AM), se ha caracterizado utilizando un modelo animal knockout (KO) inducible para la AM en ratones adultos. Estos ratones constituyen un modelo ideal para testar la influencia de la AM en el metabolismo óseo. Para demostrar la hipótesis de que la reducción en la actividad de la AM puede prevenir la osteoporosis, se trataron ratones hembra ovariectomizadas con una molécula pequeña capaz de inhibir la actividad de la AM, demostrando que la inhibición de esta actividad previene la pérdida ósea asociada a la falta de estrógenos.

Por tanto, las diferencias y ventajas de nuestra propuesta con lo que existe actualmente en el mercado se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Nuevo mecanismo de acción basado en la regulación de la AM a través de la inhibición de la secreción de la insulina, la hiperglicemia y la secreción de grelina.
2. Desaparición de los efectos secundarios negativos tradicionales, derivados del suplemento con estrógenos a largo plazo.

3. Posibilidad de desarrollo de una nueva y completa batería de fármacos para recuperar la masa ósea (small molecules, RNA de interferencia, terapia inmunológica, etc.).

Expectativas.

Las razones por las que consideramos que el producto puede tener éxito son:

1. Da respuesta a una necesidad real, de gran incidencia y no satisfecha: La osteoporosis es un serio problema en la población de personas mayores y que es mucho más frecuente entre las mujeres, especialmente después de la menopausia. Lo mismo sucede con otras dolencias donde se pierde masa ósea.
2. Posibilidad de desarrollar una nueva batería de fármacos contra la pérdida de masa ósea basada en un nuevo mecanismo de acción.

La nueva diana terapéutica y el mecanismo de acción han sido caracterizados y validados con una small molecule candidata que ha demostrado excelentes resultados en la recuperación de masa ósea así como una toxicidad indetectable en hígado, riñón y sangre.

El estado actual del proyecto se centra en el desarrollo de la batería de análisis preclínicos como paso previo para obtener la autorización de la Agencia Española del Medicamento y Productos Sanitarios.

Los análisis realizados hasta el momento son:

- A) Validación del método para determinar la concentración del compuesto por HPLC en sangre de rata (GLP). A la fecha actual disponemos ya de un método analítico validado.
- B) Estudio farmacocinético usando 3 vías de administración (oral, intravenosa, subdérmica). Los parámetros farmacocinéticos para el compuesto son más interesantes por vía oral: C<sub>max</sub>: 10.30 ng/mL; T<sub>max</sub>: 1.00 hora; AUC<sub>0-24</sub>: 60.19 h\*ng/mL; AUC %: 1.09; CL/F: 985.94 mL/h/kg; V/F: 5469.55 mL/kg

Actualmente queda pendiente realizar el resto de análisis preclínicos para lo que se elaborarán los pliegos de licitación de este servicio. Para el desarrollo de esta parte se espera contar con financiación FEDER.

Actividades pendientes:

- ADME PK: farmacocinética de absorción, distribución, metabolismo y excreción en roedores y no roedores (perros)
- Estudios de genotoxicidad.
- Estudios in vivo de toxicidad general.
- Estudios de seguridad (cardiovascular, respiratorio y sistema nervioso central).

Los profesionales con que cuenta la Fundación para realizar su actividad en el área de Investigación son:

#### Cuadro: 6.12.2.1

##### Personal del área de investigación según sexo

Unidad: número de trabajadores

	Mujeres	Hombres	Total
Coordinación General	2	3	5
Oncología	9	3	12
Enfermedades Infecciosas y VIH	10	1	11
Enfermedades neurodegenerativas	4	4	8
Microbiología Molecular	6	0	6
Plataformas de apoyo	5	1	6
Personal externo colaborador	21	13	34
Total	57	25	82
Porcentaje	69,5%	30,5%	100%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

El detalle del personal en plantilla del área de Investigación, por categoría profesional es el siguiente:

#### Cuadro 6.12.2.2

##### Plantilla del área de investigación por categoría profesional de la Fundación Rioja Salud

Unidad: número de trabajadores según sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Investigador Principal y Coordinación Área	5	5	10
Licenciados posdoctorales	15	2	17
Técnicos Gestión grado superior	10	2	12
Técnicos de Laboratorio	7	1	8
Auxiliares Administrativos	1	0	1
Total	38	10	48
Porcentaje	79,2%	20,8%	100%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

De la tabla adjunta se desprende que el número de mujeres en plantilla del área de Investigación de la Fundación es casi cuatro veces superior al número de hombres. Esta proporción se manifiesta en todas las categorías profesionales más relevantes, a excepción de Investigador Principal y Coordinación del Área, donde ambos grupos están equiparados.

Si hacemos el análisis del personal responsable en cada una de las líneas de investigación en marcha y las plataformas de apoyo, se mantienen los ratios de proporción:

### Cuadro 6.12.2.3

---

#### Puestos de responsabilidad en el área de investigación

Unidad: número de trabajadores según sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Responsables líneas de investigación	5	6	11
Responsables de Plataformas de apoyo	2	1	3

FUENTE: Fundación Rioja Salud

## 1. Situación de partida

### A. Estadísticas

Indicadores de carácter general

Los datos acumulados del año 2016 y primer semestre de 2017 se resumen a continuación.

#### Cuadro 6.12.1

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:

Unidad: número de trabajadores según sexo

	Mujeres	Hombres	Total
Excedencias	35	2	37
Reducción de jornada	16	1	17
Permisos maternidad/paternidad	10	4	14

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 2016 y previsión para el 2017 son los siguientes.

#### Cuadro 6.12.2

Unidad Diagnóstica de Mama: Programa Screening

Unidad: número de pacientes

	Actividad Real 2016	Previsión Actividad 2017
Población diana	21.562	20.000
% participación	86.18	≥86%

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.

### Cuadro 6.12.3

#### Personal adscrito 2018

Unidad: número de personas

	Personas
Licenciados	1
Diplomados en enfermería	1
Técnicos sanitarios	4
Técnicos administrativos	5
TOTAL	11

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.

Los principales indicadores de actividad fijados para el área de Investigación para el año 2017, son los siguientes.

### Cuadro 6.12.4

#### Indicadores

Unidad: número de pacientes

	Actividad Real 2017	Previsión Actividad 2018
Unidades (líneas de investigación)		
Unidades de investigación/plataforma de apoyo	9 / 4	12 / 4
Unidades (líneas de investigación clínicas vs CIBIR)	3 / 9	6 / 9
Productividad		
Proyectos solicitados	136	≥ 60
Proyectos conseguidos	18	6
Porcentaje de proyectos conseguidos sobre el total de proyectos solicitados.	13%	10%

Grado de ejecución de cada proyecto.	100%	100%
Publicaciones totales.	60	> 40
Publicaciones Q1 (publicaciones en las revistas con factor de impacto más alto).	33	> 20
Factor de Impacto medio de todas las publicaciones realizadas.	-	4,9
Spin-Off (propuestas/desarrollo).	1	1
Proyectos de investigación clínicos presentados	56	> 30
<b>Formación</b>		
Nº tesis dirigidas	6	6
Nº estudiantes en formación	21	>10
Estudiantes en prácticas	25	>15

FUENTE: Fundación Rioja Salud

## 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 2018.

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.

Los indicadores y los datos estadísticos recogidos en los informes de los últimos años nos permiten afirmar que la evolución y el impacto social de ambos programas se mantiene constante en el tiempo, en la incidencia en la población (Programa de detección precoz de cáncer de mama), en los recursos empleados y en la actividad real desarrollada. A destacar que en ambos programas, así como en la plantilla de la Fundación hay un predominio claro de dedicación por parte de las mujeres sobre los hombres, proporción que no se mantiene cuando se trata de Responsables unidades asistenciales o Responsables líneas de investigación, aunque en este último caso el desempeño entre mujeres y hombres es igualitario.

## C. Objetivos que se persiguen con 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.

En cuanto al estudio sobre un medicamento para la prevención y tratamiento de enfermedades que reducen la densidad ósea, su objetivo es dar respuesta a una necesidad real de gran incidencia: La osteoporosis, serio problema en la población de personas mayores y que es mucho más frecuente entre las mujeres, especialmente después de la menopausia. Lo mismo sucede con otras dolencias donde se pierde masa ósea.

## **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.

En el caso del Programa de Detección Precoz, se pretende conseguir a través de la detección precoz y de la revisión periódica sin que se haya desarrollado la enfermedad.

En el caso del estudio sobre un medicamento para la prevención y tratamiento de enfermedades que reducen la densidad ósea, el programa se centra en investigar sobre el nuevo mecanismo, con el fin de conseguir la desaparición de los efectos secundarios negativos tradicionales y poder desarrollar una nueva y completa batería de fármacos para recuperar la masa ósea.

## **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, entendiéndola 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 periodo 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.

## 7- Conclusiones

El Presupuesto de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio 2019 asciende a 1.533,4 millones de euros, lo que supone un incremento del 1,29% respecto al Presupuesto 2018.

El Presupuesto 2019 se enmarca en un contexto económico favorable que se orienta a apuntalar la creación de empleo así como a consolidar el estado de bienestar. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un elemento clave para conseguir estos fines, porque si las mujeres no pueden desarrollar plenamente sus capacidades y talento se perderá potencial de desarrollo económico y social.

A pesar de que en las últimas décadas se ha avanzado mucho en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Todavía las mujeres tienen dificultades para alcanzar puestos de responsabilidad en la vida política, social, empresarial o universitaria; encuentran obstáculos importantes en el mercado laboral y siguen sufriendo violencia por el mero hecho de ser mujeres.

En este capítulo del informe de impacto de género se realiza un análisis con enfoque de género, tanto cuantitativo como cualitativo, de las actuaciones contenidas en el Presupuesto para 2019 de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La incorporación de la perspectiva de género en el presupuesto nos permite valorar el impacto de las políticas públicas presupuestadas en la igualdad entre mujeres y hombres, identificar su posición e intervenir para la eliminación de desigualdades.

Las políticas que tradicionalmente tienen un mayor impacto en la igualdad de género son aquellas con carácter social, como Educación, Servicios Sociales, Salud, Vivienda y Empleo, las cuales han experimentado un aumento de su crédito respecto al Presupuesto 2018. Éstas tienen un peso del 58,4% en el conjunto del Presupuesto 2018 y aglutinan 24 programas de gasto de un total de 74.

A continuación, nos centraremos en el análisis desde la óptica del género de las políticas más significativas contenidas en el Presupuesto 2019.

La política de Empleo cuenta con 22,61 millones de euros.

Uno de los retos más importantes que tiene el Gobierno riojano es crear más y mejor empleo.

En esta línea está vigente el Plan de Formación Profesional y Empleo de La Rioja 2016-2019 que contiene el plan estratégico de las competencias autonómicas en materia de formación profesional y políticas de empleo en la Comunidad Autónoma de La Rioja para el periodo de referencia.

Este plan parte de la convicción de que la formación es un elemento clave para la empleabilidad de las personas y la competitividad del tejido empresarial riojano.

La perspectiva de la igualdad de género ha estado presente en la formulación y elaboración de este Plan. Véase entre sus objetivos generales<sup>35</sup>. *“aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad”* así como *“promover la inclusión social y luchar contra la pobreza, para lo cual deberán concentrarse los esfuerzos en garantizar la igualdad de oportunidades.”*

Con un presupuesto de 183,7 millones de euros para el periodo de referencia, este Plan pretende conseguir que la población activa riojana esté cada vez más cualificada y responda a las necesidades del mercado laboral, así como promover el aprendizaje permanente, la productividad y la capacidad de inserción profesional.

Expuesto lo anterior, la Dirección General de Empleo desarrolla dos programas de gasto:

-Programa 2411 “Políticas de empleo” que centraliza toda la gestión relativa al fomento del empleo, así como la participación en la intermediación de la oferta y la demanda de mercado de trabajo. Incluye incentivos a la contratación y líneas de trabajo con el autoempleo y el emprendimiento como factor de empleabilidad. Tiene un presupuesto para 2019 de 11.824.319 euros.

-Programa 2412 “Formación para el empleo” tiene un presupuesto de 10.788.011 euros dirigidos a financiar acciones formativas encaminadas a facilitar a los trabajadores y 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.

Entre las actuaciones del programa 2411 cabe destacar unas específicas dirigidas al fomento de empleo para los colectivos más vulnerables en el mercado laboral actual con una discriminación positiva a favor de las mujeres mientras continúen manteniendo tasas de desempleo más elevadas, tales como

- Ayudas para la contratación temporal de desempleados.
- Programa empleo mayores de 45 años (Cheque Senior)<sup>36</sup>.
- Programa empleo joven para menores de 30 años (Cheque Joven)<sup>37</sup>.
- Programa fomento del empleo para personas con discapacidad<sup>38</sup>, un sector muy afectado por el desempleo y donde las mujeres sufren doble discriminación, por tener

---

<sup>35</sup> Ejes y Objetivos del Plan FP y E 2016-2019

<sup>36</sup> INE, EPA, datos segundo trimestre de 2017, el paro de personas mayores de 45 años en La Rioja representa el 37,3% del paro total. El 64,5% de la población de 45 años o más parada en La Rioja es mujer frente 35,5% de los hombres

<sup>37</sup> INE, EPA, datos segundo trimestre 2017, el paro de jóvenes menores de 34 años en La Rioja representa el 40,4% del paro total. El 67,2% de la población menor de 34 años parada es mujer frente al 32,8% de hombres.

<sup>38</sup> INE, Empleo de Personas con Discapacidad. Datos 2015. La tasa de empleo de los varones con discapacidad es del 23,8% frente a la tasa de 66,9% de los varones sin discapacidad. En el caso de las mujeres, una tasa de empleo de 22,8% para mujeres con discapacidad frente a la tasa de empleo de 55,1% para mujeres sin discapacidad.

discapacidad y ser mujer. Este año su presupuesto aumenta ligeramente un 0,3% respecto al Presupuesto 2018.

- Ayudas para desempleados de larga duración o con baja cualificación.

Igualmente, se mantienen actuaciones específicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y fomento de la igualdad que incluyen ayudas a la excedencia por cuidado de hijos, al fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos que se encuentran en excedencia y para la elaboración y puesta en marcha de planes de acción positiva para la conciliación de la vida familiar y laboral, la no discriminación y la igualdad)<sup>39</sup>. Estas actuaciones incrementan su presupuesto en un 10,9%.

Respecto al programa 2412 cabe destacar el sistema de acciones formativas y concesión de ayudas atendiendo a las necesidades del colectivo al que van dirigidas, ya sean desempleados, ocupados, personas con necesidades formativas específicas, jóvenes... Se destinan cerca de 10 millones de euros a subvenciones para formación, y específicamente a formación para fomento del empleo 4,68 millones.

También cabe recordar que durante 2019 seguiremos con la labor de implicar a las entidades colaboradoras en formación con el objetivo de igualdad de género, aplicando a los criterios de valoración de las acciones formativas el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres entendido como la ausencia de toda discriminación por razón de sexo directa o indirecta y, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones y el estado civil.

El resultado de estas acciones ha sido muy satisfactorio, ya que se ha logrado la creación de espacios de lactancia en las instalaciones de formación; la adaptación de los horarios de los cursos de formación a horario escolar o de centros de dependencia; entidades formativas con planes de acción positiva o de igualdad; o la aplicación de otras medidas más innovadoras como la tele-formación, apoyo de redes europeas, etc. En consecuencia, la participación de las mujeres en los cursos de formación es muy alta<sup>40</sup>.

Ligadas a la política de Empleo están las **políticas de Desarrollo Económico e Investigación, Desarrollo e Innovación**, ambas orientadas a la consecución de un modelo productivo más competitivo e innovador que genere más riqueza y empleo.

Estas políticas públicas responden a las líneas estratégicas programadas en los diferentes instrumentos de planificación: V Plan Riojano de I+D+I 2017-2020, Estrategia Riojana 2020, RIS3 La Rioja, Agenda Digital de La Rioja 2020 o el Plan de Desarrollo Industrial de La Rioja 2017-2020.

El referente en promoción y desarrollo económico en la Región es la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER)<sup>41</sup>, encargada de desarrollar la política de

---

<sup>39</sup> Las estadísticas indican que mayoritariamente las mujeres asumen el cuidado de hijos y familiares. Según datos de la Seguridad Social, en La Rioja, durante 2017, el 92,3% de las excedencias por cuidado de hijos/as o por cuidado de familiares son tomadas por mujeres frente al 7,7% en el caso de los hombres.

<sup>40</sup> En el año 2017 se han formado 1.062 trabajadores, de los cuales el 83,9% estaban en situación de desempleo. Por sexo, el 63,6% de los trabajadores que han recibido formación son mujeres frente a un 36,4% de los hombres.

<sup>41</sup> ADER, entidad pública del Gobierno de La Rioja adscrita a la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación <http://www.ader.es>



promoción económica-industrial, principalmente en el ámbito de la pequeña y mediana empresa (PYME). Su presupuesto para 2019 asciende a 40,75 millones de euros.

Destacan sus actuaciones de estimulación empresarial y fomento de las diferentes iniciativas empresariales en el marco de la Estrategia de Especialización Inteligente elaborada en el marco de las políticas comunitarias (internacionalización, procesos de gestión, sostenibilidad, etc.).

Igualmente, son importantes sus actividades en I+D+i en el marco de los diferentes instrumentos de planificación. Específicamente se fomenta la formación, investigación y la innovación en el sector agrario; centros tecnológicos; investigación en el ámbito biomédico; incentivación del aumento de investigadores; transferencia de conocimiento, innovación y nuevas tecnologías; acciones formativas relacionadas con la innovación; entre otras.

La perspectiva de la igualdad de género está presente en muchas actuaciones de la ADER en cuanto que éstas toman en cuenta las necesidades y prioridades de las mujeres y hombres y tienen por objeto la eliminación de los efectos discriminatorios y el fomento de la igualdad entre ambos sexos. De manera que algunas órdenes reguladoras de ayudas que concede la ADER priman con mayor importe de ayuda a aquellas empresas comprometidas con la igualdad de género y que dispongan de planes de igualdad o de conciliación de la vida familiar y laboral.

Otro sector muy importante en el empleo y la economía riojana es la **agricultura**. Los datos estadísticos revelan que el sector agrario está muy masculinizado y la representación femenina es muy pequeña<sup>42</sup>. Por ello, el Gobierno insiste en fomentar la incorporación y mantenimiento en el sector agrario de los sectores poblacionales más desfavorecidos como los jóvenes y las mujeres a través de acciones de generación de empleo, de rejuvenecimiento de los titulares de las explotaciones agrarias o de incremento de competitividad en el sector agrario.

De forma que continúan las medidas para la incorporación de jóvenes agricultores o emprendedores rurales, la modernización de las explotaciones agrarias, actuaciones de asesoramiento y formación o ayudas para la afiliación a la seguridad social de los cónyuges de los titulares de las explotaciones agrarias.

La **Educación** es otra de las políticas fundamentales para favorecer la cohesión social y la igualdad de oportunidades y de género en la sociedad. Por ello, el Gobierno riojano va a dedicar a la política de educación un total de 290,20 millones de euros, un 6,82% más que en el Presupuesto 2018.

Se apuesta por un sistema educativo de calidad cuyos ejes centrales son la libertad de elección de centro de las familias, la mejora de la calidad de la educación y la igualdad de oportunidades, y para ello se destinan recursos materiales y humanos a los centros educativos, además de la puesta en marcha de programas innovadores

---

<sup>42</sup> Según datos de la Seguridad Social, la media de varones afiliados al régimen agrario en La Rioja en el mes de diciembre de 2017 es del 71,2% frente al 29,8% de mujeres.

que contribuyan a aumentar el éxito escolar y den respuesta a las necesidades de los alumnos.

Uno de los objetivos de este Gobierno es reducir la tasa de abandono temprano de la educación-formación (ATEF)<sup>43</sup>, especialmente en los hombres que sufren unas tasas mayores.

Por ello, la Consejería con competencias en educación mantiene en 2019 la estrategia seguida para combatir el ATEF con consiste en una mayor inversión en atención a la diversidad y el impulso a la Formación Profesional mediante el aumento de plazas, la variedad de ciclos y el incremento del profesorado. Ofrecer la FP Dual como una oferta más cercana a las necesidades de la empresa y la FP Básica como fórmula para “enganchar” a alumnos más desmotivados.

En el Presupuesto 2019, la dotación para la atención a la diversidad se mantiene mientras que el gasto en formación profesional se incrementa hasta los 27,68 millones, un 5,9% más que en el presupuesto de 2018.

Hasta ahora, los resultados han sido muy satisfactorios, ya que, según los últimos datos disponibles, publicados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional en el año 2017 el abandono temprano escolar en La Rioja se sitúa en el 12,9%, mostrando un descenso de 24,2 puntos porcentuales respecto a 2008 y seis puntos por debajo de la media nacional fijada en el 18,2%.

Por sexos, el abandono escolar sigue afectando más a hombres que mujeres. En nuestra región al cierre de 2017, la tasa de abandono escolar masculina es de 15,9% frente a la femenina de 9,7%. No obstante, el descenso de este indicador en los últimos años ha sido mayor en los hombres que en las mujeres.

Como en años anteriores, durante el curso escolar la consejería con competencias en educación vuelve a poner en marcha dos tipos de actuaciones estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

1- Aquellas encaminadas específicamente a facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de las familias riojanas, respondiendo así a las demandas educativas exigidas por los nuevos modelos de organización familiar.

De esta forma, se mantienen las ayudas y subvenciones a asociaciones de alumnos y AMPAS para financiar servicios de aula matinal o actividades extraescolares, la concesión de ayudas a las familias por transporte escolar y acompañamiento o ayudas para el comedor escolar.

2- Aquellas dirigidas a la consecución de una sociedad más igualitaria a través de medidas específicas relacionadas con la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género.

---

<sup>43</sup> Abandono temprano de la educación y la formación: Porcentaje de la población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de E. Secundaria 2ª etapa y no sigue ningún tipo de educación-formación.

Aquí destaca el programa Buenos Tratos<sup>44</sup> en colaboración con la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, dirigido a alumnos de infantil y primaria y que tiene como objetivo la prevención de las conductas violentas y la educación en igualdad para niños y niñas. A través de este programa se potencia la autoestima, la resolución de problemas mediante la intercomunicación personal y especialmente la coeducación, es decir, educar sin hacer diferencias entre sexos. En 2017 participaron 17.781 alumnos/as y 663 profesores/as, un 10,3% más que en 2018.

En cuanto a la **educación superior o universitaria**<sup>45</sup>, esta se financia a través de los programas de gasto “3225 Enseñanza Universitaria” y “4611 Investigación y Desarrollo”. Se destinan a la financiación de gastos de funcionamiento, inversión e investigación. Igualmente permite el desarrollo de programas de excelencia como el bilingüismo y apoyo a la movilidad de los alumnos a universidades extranjeras, premios a la excelencia académica, etc.

El objetivo del Gobierno riojano a través de estos programas es contribuir a que la Universidad de La Rioja sea un agente de cualificación de capital humano basado en la igualdad de oportunidades de acceso a la educación. Por ello, en 2019 se mantienen las ayudas para la compensación de matrícula y las ayudas para financiar la 3ª y 4ª matrícula de asignaturas de jóvenes con escasos recursos, y así evitar su abandono del sistema educativo universitario.

Por otro lado, resaltar que la Universidad de La Rioja cuenta con una Unidad de Igualdad creada en julio de 2016 y con un diagnóstico de género de 2014<sup>46</sup>. Su tarea es trabajar en aras de conseguir una sociedad más justa eliminando las diferencias entre hombres y mujeres, y en el ámbito universitario busca la integración de las mujeres en los distintos sectores universitarios, aumentar el porcentaje de investigadoras y catedráticas, así como una mayor presencia de la mujer en los órganos de gobierno.

Respecto a la política de **Sanidad**, su Presupuesto 2019 alcanza los 444,41 millones de euros, un 2,23% más que en el año anterior y tiene un peso en el presupuesto total de un 29,0%.

En el ámbito sanitario, se tiene por objeto continuar con el III Plan de Salud de La Rioja 2015-2019 cuyas líneas de actuación (promoción de estilos de vida saludable, cáncer, cronicidad y calidad de vida, discapacidad, demencia, salud mental...) han sido formuladas teniendo en cuenta la igualdad de género.

Dentro de las enfermedades con mayor prevalencia en la sociedad se han analizado aspectos diferenciales entre hombres y mujeres y por tanto se han propuesto protocolos de actuación diferenciados para abordarlos correctamente.

Así mismo, continúan los programas preventivos y de promoción de la salud dirigidos a la mujer que han demostrado tener un impacto muy positivo en su salud sexual,

---

<sup>44</sup> Ver Programa Buenos Tratos <http://buenostratos.larioja.org/>

<sup>45</sup> Según datos recogidos por el Instituto de Estadística de La Rioja en su publicación “La Rioja en Cifras. Anuario Estadístico de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2016”, el 57,2% de la población universitaria en La Rioja es mujer.

<sup>46</sup> Ver [http://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Diagnostico\\_genero\\_UR\\_2014\\_2015.pdf](http://www.unirioja.es/igualdad/archivos/Diagnostico_genero_UR_2014_2015.pdf)

afectiva y reproductiva: Programa de Atención a la mujer Sana, acciones de prevención de cáncer de cérvix, endometrio y mama, información y seguimiento de métodos anticonceptivos, el programa de promoción de la lactancia materna o el programa de salud bucodental específico para mujeres embarazadas. Igualmente, cabe resaltar el programa de vacunación contra el virus de papiloma humano principal causante del cáncer de cérvix, dirigido a niñas de 11 a 12 años.

Además de estas actuaciones, la Consejería de Salud lleva a cabo otras de carácter no sanitario pero que profundizan en temas de salud específicos de mujeres, relativos a lactancia (ayudas para el alojamiento de madres de lactantes ingresados en el centro hospitalario); violencia de género (aplicación del plan integral de detección y abordaje de la violencia doméstica en centros de atención primaria y especializada); extranjeras que no conocen el idioma y necesitan atención médica (programa interpretes); entre otras.

Por otro lado, cabe destacar la iniciativa Escuela de Pacientes, un espacio de formación e intercambio de experiencias entre pacientes, sus asociaciones, familiares-cuidadores y profesionales de la salud, cuyo objetivo es desarrollar un plan especial para la atención del enfermo crónico que permita mejorar su salud y el bienestar global de pacientes y cuidadores en todas las esferas de la vida. Tiene una importante incidencia en la cuestión género, en cuanto que la figura del cuidador tiene perfil femenino, ya que la mujer tradicionalmente ha asumido la labor de cuidados a hijos y familiares. Por tanto, todas aquellas actuaciones que hacen más fácil esta labor favorecen la igualdad de oportunidades.

Por último, es el ámbito de la protección de la salud el Gobierno quiere dar respuesta a los problemas actuales de consumo de drogas especialmente en la población más joven. El Plan de Prevención de Adicciones 2018-2022 contiene la estrategia a seguir y tendrá como ejes fundamentales el alcohol y adicciones comportamentales, menores y perspectiva de género.

La política de Servicios Sociales incrementa su presupuesto en un 1,65% situándose en 127,28 millones de euros para 2019. Los servicios sociales constituyen un pilar fundamental para lograr la cohesión social y reducir las brechas sociales, incluidas las que afectan a hombres y mujeres.

Con cargo al Presupuesto 2019, la consejería con competencias en Servicios Sociales impulsa y desarrolla actuaciones dirigidas a promover la autonomía personal y la atención de situaciones de dependencia en mayores, discapacitados y menores, garantizando el derecho de estos colectivos a recibir unos recursos especializados (residencias y centros de día, atención temprana, acogimiento residencia de menores, ayudas económicas, etc.).

El impacto de muchas de estas actuaciones en la igualdad de género es muy positivo, en cuanto que significativamente alivian las cargas en el cuidado de personas dependientes a las familias riojanas, y especialmente a sus mujeres que tradicionalmente han asumido un rol cuidador<sup>47</sup>. Estas medidas mejoran aspectos

---

<sup>47</sup> IMSERSO. Portal de la Dependencia. Estadística mensual. Datos a 31 de julio de 2018: e1 88,9% de los cuidadores no profesionales en el territorio nacional son mujeres y 77,1% de estos cuidadores tienen más de 50 años.

como la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y el estado de salud de los cuidadores no profesionales.

También, cabe destacar la consolidación de la Renta Básica de la Ciudadanía dirigida a cubrir las necesidades básicas de las personas en situación o riesgo de exclusión social, así como a promover su inserción social y laboral. Además es principalmente sensible a los colectivos más vulnerables (refugiados, inmigrantes...) y en especial a sus mujeres, porque la pobreza amplia aún más las brechas de género<sup>48</sup>.

En materia de **igualdad y mujer**, el presupuesto para 2019 crece un 34,0% respecto al del año anterior situándose en 2,64 millones de euros. La razón de este incremento se debe al aumento de la dotación destinada a financiar la red de alojamiento de mujeres, con servicios de alojamiento e intervención integral a mujeres víctimas de violencia de género o jóvenes gestantes en riesgo de exclusión social.

El programa de gasto 2331 "Mujer" también se destina a financiar el Centro Asesor de la Mujer que tiene por fin promocionar a la mujer y la igualdad de oportunidades proporcionando información, asesoramiento y atención psicológica, social y jurídica a mujeres (jóvenes gestantes, adolescentes, víctimas de violencia de género, mujeres con problemáticas de separación, laborales, discriminación por razón de sexo...) que lo soliciten.

Igualmente aumenta la dotación para financiar programas de intervención y de sensibilización social, como Apóyame<sup>49</sup> y Tratamiento Hombres<sup>50</sup> y se mantienen las ayudas económicas a las víctimas de malos tratos.

Además se ha aprobado el Plan sectorial de sensibilización, protección y recuperación integral de las víctimas de violencia de género, el protocolo de actuación contra la trata de seres humanos y el de prevención e intervención de la mutilación genital femenina.

En materia de mujer y desarrollo rural, para el ejercicio de 2019 siguen vigentes los convenios de colaboración entre la Consejería de Servicios Sociales, Familia, Igualdad y Justicia y AFAMMER<sup>51</sup> con el objeto de financiar actividades de promoción de mujeres en el ámbito rural en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género<sup>52</sup>.

Por último, resaltar que durante el ejercicio 2019 se aprobará el primer Plan de Igualdad para La Rioja<sup>53</sup>. Este documento se basa en tres ejes: la sensibilización y educación en igualdad, la adopción de medidas para evitar la pérdida de talento femenino y la conciliación de la vida laboral y familiar desde la corresponsabilidad de

---

<sup>48</sup> Estadística de Condiciones de Vida 2016. INE. En La Rioja la tasa de riesgo de pobreza y exclusión es del 9,7 dos puntos menos que en 2016 y casi 12 puntos porcentuales menos que la media nacional situada en el 21,6%.

<sup>49</sup> Apóyame: Programa de atención integral a menores expuestos a violencia de género. <http://www.larioja.org/servicios-sociales/es/mujer/programas-sociales/apoyame/apoyame-programa-atencion-integral-menores-expuestos-violen>

<sup>50</sup> Tratamiento Hombres: Programa de intervención terapéutica contra la violencia. <http://www.larioja.org/servicios-sociales/es/mujer/programas-sociales/programa-tratamiento-hombres>

<sup>51</sup> Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural en La Rioja. <http://www.afammerlarioja.com/>

<sup>52</sup> Ver "Red vecinal contra la violencia doméstica" <http://www.afammerlarioja.com/2017/03/01/red-vecinal>

<sup>53</sup> Ver <http://www.larioja.org/servicios-sociales/es/mujer/diagnostico-genero-comunidad-autonoma-rioja>

todos los miembros de la familia. Además contará con un programa específico sobre mujer y deporte.

Otro campo de actuación importante en el Presupuesto 2019 es el de la **sociedad digital** con una dotación económica de más de 27 millones de euros.

La estrategia Agenda Digital 2020<sup>54</sup> contiene la hoja de ruta en el sector TIC para los siguientes años y persigue la transformación de La Rioja en una sociedad y economía digital.

La transformación social digital requiere avanzar en una inclusión social plena en el mundo digital y se han determinado para ello un conjunto de iniciativas.

Primero, una serie de iniciativas de carácter general dirigidas a potenciar las habilidades digitales de la sociedad riojana mediante planes destinados a reforzar la confianza en la red y en las nuevas tecnologías.

Segundo, otras iniciativas concretas dirigidas a sectores específicos, entre ellos el de mujer. Para alcanzar la igualdad efectiva en todas las esferas de la sociedad es necesario aplicar medidas que integren la perspectiva de igualdad de género y el hecho digital es un instrumento para ello. Con este planteamiento se pretende poner en marcha un programa de prácticas digitales para la conciliación, maternidad e igualdad real; aprovechar las TIC en la lucha contra la violencia de género; y facilitar la inclusión de la mujer en el medio rural de forma orientada a la inserción laboral.

En cuanto a la política de personal de la Administración pública riojana, cabe destacar la función formativa del personal, especialmente en cuestiones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La formación del personal en este ámbito es fundamental para la correcta integración de la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas y así poder trabajar en aras de avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por consiguiente, para 2019 se mantendrán en el Plan de Formación acciones formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Uso de lenguaje no sexista, violencia de género, Agentes de Igualdad...).

Además, continúan aplicándose aquellas medidas que permiten y facilitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos, como las reducciones de jornada bonificadas o las excedencias para el cuidado de hijos o familiares.

En conclusión, el Presupuesto de La Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2019 contribuye a avanzar en un crecimiento económico sostenible apostando por la igualdad de género como elemento clave para identificar las necesidades y prioridades de los riojanos y riojanas y gestionar de forma eficaz y eficiente los recursos públicos.

---

<sup>54</sup> Ver Agenda Digital 2020. [www.agendadigitalriojana.es](http://www.agendadigitalriojana.es)

## **8- Anexo**

Como anexo se adjunta a continuación la Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de Informes de Impacto de Género

GUÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE  
LA RIOJA PARA LA ELABORACIÓN DE  
INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO



## 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.

