



## ÍNDICE

<b>1- INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2- METODOLOGÍA</b>	<b>6</b>
<b>3- SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LA RIOJA: ESTADÍSTICAS</b>	<b>8</b>
3.1. DATOS GENERALES	9
- Demografía y estadísticas vitales	9
- Presencia de hombres y mujeres en el poder y en la toma de decisiones	14
- Mercado laboral	17
- Educación	19
- Protección social	25
- Hogar y nuevas tecnologías	27
- Consumo de drogas	31
3.2. VIOLENCIA DE GÉNERO	32
<b>4- EL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA 2011: ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE GASTO</b>	<b>34</b>
4.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL	35
- Administraciones Públicas y Política Local	35
- Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	53
- Salud	60
- Turismo, Medio Ambiente y Política Territorial	72
- Educación, Cultura y Deporte	77
- Vivienda y Obras Públicas	111
- Servicios Sociales	116



- Hacienda	186
- Presidencia	194
- Servicio Riojano de Salud	205
- Servicio Riojano de Empleo	224
- Instituto de Estudios Riojanos	259
- Instituto Riojano de la Juventud	264
- Industria, Innovación y Empleo	277
4.2. ORGANISMOS PÚBLICOS	321
- Entidades Públicas Empresariales	321
- Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja	321
- Agencia del Conocimiento y la Tecnología	348
4.3. FUNDACIONES	354
- Fundación Rioja Salud	354
- Fundación Hospital de Calahorra	371
<b>5- CONCLUSIONES FINALES</b>	<b>389</b>
<b>6- ANEXOS</b>	<b>392</b>



## 1- INTRODUCCIÓN

Durante décadas, las mujeres han luchado por hacer efectivos sus derechos y han logrado avanzar hacia la igualdad con respecto a los hombres. Su tenacidad ha quedado reflejada en las cartas magnas de la mayoría de los países europeos.

Así, la Constitución Española consagra en su artículo 14 la igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo. Del mismo modo, 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”.

Sin embargo, se trata únicamente de una igualdad formal; sabemos que la real es aún una asignatura pendiente. A las diferencias naturales que existen entre hombres y mujeres por razones biológicas, se suman otras de carácter social: diferencias en educación, empleo, participación social y política, riqueza, etc. Hablamos, en este caso, de las diferencias por razón de género.

Las administraciones públicas, cumpliendo con el mandato constitucional, han de orientar su gestión a eliminar aquellas costumbres, roles y estereotipos, propios de cada región, en los que se sustentan las diferencias de género y que impiden alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, deben 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”<sup>1</sup>. Es aquí donde entran en juego los Informes de Impacto de Género.

La Plataforma de Acción, aprobada en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, 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”.

En base a la Conferencia de Pekín, 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 de forma legal la evaluación en función del género en España.

Para ello, esta disposición reforma los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Por un lado, modifica el apartado 2 del artículo 22, que queda redactado de la siguiente forma:

<sup>1</sup> Guía de la Unión Europea para la Evaluación del Impacto en función del Género.



*“2. El procedimiento de elaboración de proyectos de ley a que se refiere el apartado anterior, se iniciará en el ministerio o ministerios competentes mediante la elaboración del correspondiente anteproyecto, que irá acompañado por la memoria, los estudios o informes sobre la necesidad y oportunidad del mismo, un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo, así como por una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar. En todo caso, los anteproyectos de ley habrán de ser informados por la Secretaría General Técnica.”*

Por otro lado, se añade un segundo párrafo en el apartado 1.b) del artículo 24, con la siguiente redacción:

*“En todo caso, los reglamentos deberán ir acompañados de un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.”*

Además, 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 y País Vasco.

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

Sin embargo, la incorporación de dichos indicadores resultó insuficiente para evaluar, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, los efectos de la gestión del Gobierno de La Rioja en las diferencias por razón de sexo.

Por este motivo, la Dirección General de Planificación y Presupuestos de la Consejería de Hacienda quiso dar un paso más y, por primera vez, acompañó al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2009 de un Informe de Impacto de Género.

Este primer documento tuvo como principal obstáculo la baja participación; en su elaboración sólo intervinieron cuatro Consejerías, por lo que resultó ser un informe incompleto.



A pesar de ello, la Dirección General de Planificación y Presupuestos mantuvo intacto su compromiso con la igualdad de género y trabajó para acompañar al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2010 de un nuevo Informe de Impacto de Género. En este caso, se logró una mayor concienciación colectiva y, gracias al esfuerzo de todos los entes que conforman el Sector Público de nuestra Comunidad, fue posible dar un gran paso en la materia, tanto cuantitativo como cualitativo.

Sobre la base de dicho esfuerzo, y con la intención de seguir recorriendo el camino hacia la igualdad entre todos los riojanos y riojanas, la Dirección General de Planificación y Presupuestos de la Consejería de Hacienda elabora el presente Informe de Impacto de Género, que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos para 2011.



## 2- METODOLOGÍA

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

En el caso concreto del presente informe, que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2011, se analiza la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno regional sobre el género.

Durante meses, la Dirección General de Planificación y Presupuestos 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 el año pasado, 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>2</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>3</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.

---

<sup>2</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>3</sup> Ver Anexo II.



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

En tercer lugar, dado que la mayoría de las políticas de gasto se mantienen de un año para otro, han evaluado el impacto real de sus programas de gasto durante el año 2010, una vez ejecutados.

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

Además, la Dirección General de Planificación y Presupuestos ha contado con la participación del Instituto de Estadística de La Rioja, que a través de su publicación "Mujeres y Hombres en La Rioja. Estadísticas de Género 2010", ha sido de gran ayuda en la búsqueda de datos para los diferentes indicadores de género.

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



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

El primer paso para evaluar el impacto en función del género de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2011 es determinar el contexto social en el que se desarrollará la política presupuestaria del Gobierno regional.

Se trata de establecer el punto de partida, prestando especial atención a las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres. Para ello, los datos estadísticos que se recogen en este apartado<sup>4</sup> aparecen desglosados por sexo.

Por un lado, se intenta captar una “fotografía” global de La Rioja mediante indicadores generales relativos a demografía, mercado laboral, educación, protección social, hogar y nuevas tecnologías, consumo de drogas, y presencia de hombres y mujeres en el poder y en la toma de decisiones.

Y por otro lado, se ofrecen datos concretos acerca de la violencia de género, una lacra social que desgraciadamente también está presente en nuestra Comunidad.

---

<sup>4</sup> Todas las tablas y gráficos que se incluyen en este punto son de elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de la publicación “Mujeres y Hombres en La Rioja. Estadísticas de Género 2010”, elaborada por el Instituto de Estadística de La Rioja.





### 3.1. DATOS GENERALES

#### A) Demografía y estadísticas vitales

En este apartado se estudia la evolución de la población riojana, con datos acerca de su estructura por sexo y edad, su ritmo de crecimiento, las estimaciones de población, así como el volumen de extranjeros.

Durante la última década, la población de La Rioja ha experimentado un intenso crecimiento, provocado en gran medida por la llegada de extranjeros a nuestra Comunidad. Sin embargo, la tendencia actual apunta a la estabilización demográfica; así, el Padrón Municipal a 1 de enero de 2010 (Avance) revela que la población riojana ha alcanzado los 321.780 habitantes, sólo un 0,02% más que el año anterior.

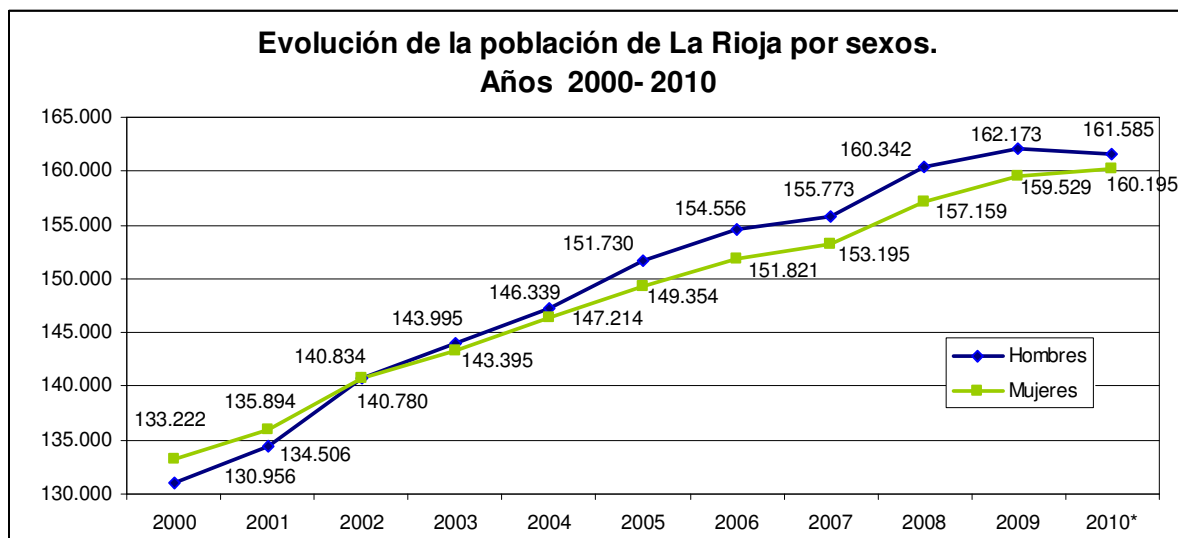
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE DERECHO EN LA RIOJA. AÑOS 2000-2010			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2000	130.956	133.222	264.178
2001	134.506	135.894	270.400
2002	140.780	140.834	281.614
2003	143.995	143.395	287.390
2004	147.214	146.339	293.553
2005	151.730	149.354	301.084
2006	154.556	151.821	306.377
2007	155.773	153.195	308.968
2008	160.342	157.159	317.501
2009	162.173	159.529	321.702
2010*	161.585	160.195	321.780

FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

(\*) Datos provisionales.

#### En 2010 casi la mitad de la población son mujeres (49,8%).

En el siguiente gráfico se aprecia que hasta el año 2002 las mujeres superaban en número a los hombres. A partir de entonces, a pesar de que ambos sexos han engrosado su número, el colectivo masculino ha ido creciendo en mayor proporción, con la máxima diferencia en 2008:

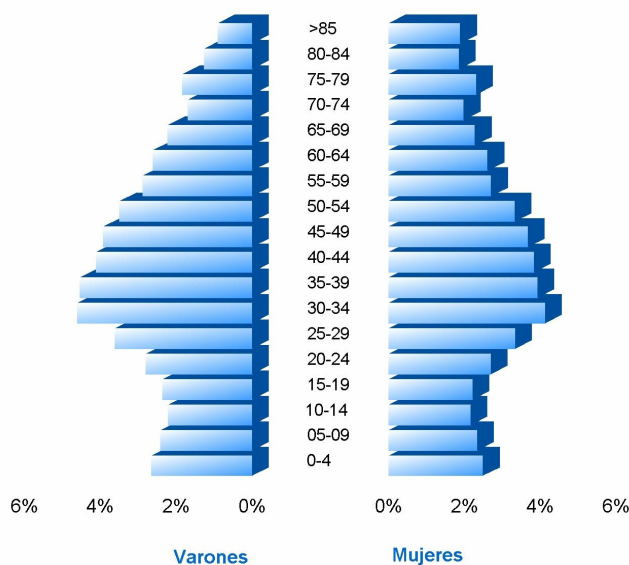


El incremento de la población masculina de 2000 a 2010 ha sido de un 23,4% mientras que el de la femenina ha sido de un 20,3%; fenómeno que, sin duda, tiene relación directa con la mayor presencia masculina entre la población extranjera.

**Hasta los 65 años, hay más hombres; a partir de esa edad, más mujeres.**

Por edades, la población de La Rioja modela una pirámide regresiva, con la base más estrecha que el cuerpo central y con un porcentaje de ancianos relativamente grande. Entre los mayores de 85 años, el 70% son mujeres, lo que refleja su mayor esperanza de vida.

PIRÁMIDE DE EDADES. LA RIOJA AÑO 2010 (AVANCE)





En base a la pirámide de población actual, y de acuerdo con las Proyecciones a Corto Plazo del INE, la estructura demográfica en el año 2019 se presenta de la siguiente forma:

<b>PROYECCIONES DE POBLACIÓN SEGÚN SEXO Y EDAD. AÑOS 2009 Y 2019</b>				
<b>2009</b>		<b>2019</b>		
<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	
<b>0-4 años</b>	8.047	7.587	8.198	7.721
<b>5-9 años</b>	7.516	7.050	9.013	8.587
<b>10-14 años</b>	6.860	6.628	8.574	8.248
<b>15-19 años</b>	7.387	7.008	8.135	7.748
<b>20-24 años</b>	9.048	8.567	7.639	7.519
<b>25-29 años</b>	12.516	11.460	8.041	7.975
<b>30-34 años</b>	14.911	13.257	9.293	9.337
<b>35-39 años</b>	14.178	12.535	11.866	11.933
<b>40-44 años</b>	12.928	12.005	13.687	13.630
<b>45-49 años</b>	12.127	11.522	13.211	12.819
<b>50-54 años</b>	10.641	10.206	12.204	11.994
<b>55-59 años</b>	9.069	8.774	11.360	11.194
<b>60-64 años</b>	8.232	8.223	9.901	9.959
<b>65-69 años</b>	6.594	6.885	8.323	8.621
<b>70-74 años</b>	6.069	6.970	7.233	7.900
<b>75-79 años</b>	5.749	7.142	5.291	6.310
<b>80-84 años</b>	3.948	5.868	4.021	5.736
<b>85 y más años</b>	2.770	5.441	4.308	7.735
<b>TOTAL</b>	<b>158.590</b>	<b>157.128</b>	<b>160.298</b>	<b>164.916</b>

FUENTE: Proyecciones de Población a Corto Plazo. INE.

Como se puede observar, la población de ambos sexos se reduce en el tramo de edad comprendido entre los 20 y 39 años, así como en la franja de 75 a 79, extendiéndose esta disminución hasta los 84 años en el caso de las mujeres. El resto de intervalos incrementarán su número.



### Sólo en 19 municipios riojanos el número de mujeres supera al de los hombres.

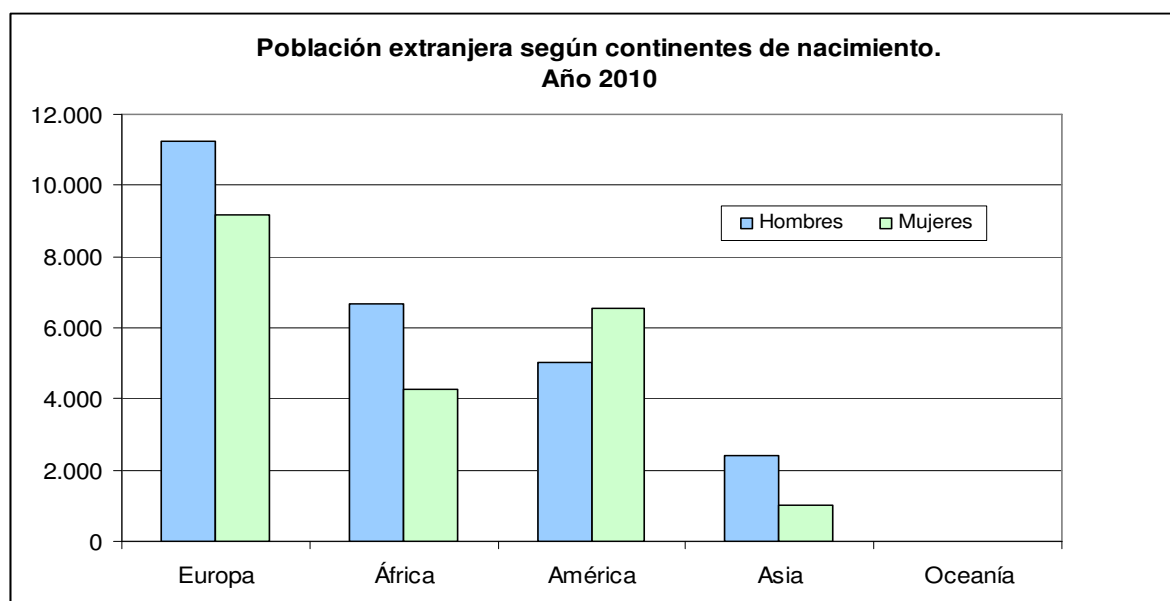
La Rioja se organiza en 174 localidades, con una gran concentración de su población en la capital, donde están empadronados casi 5 de cada 10 habitantes. En el otro extremo, 131 municipios no superan los 500 habitantes.

<b>POBLACIÓN DE LOS MUNICIPIOS MAYORES DE 3.000 HABITANTES SEGÚN SEXO. AÑO 2009</b>			
<b>Localidad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Logroño</b>	73.813	78.294	152.107
<b>Calahorra</b>	12.329	12.458	24.787
<b>Amedo</b>	7.256	7.201	14.457
<b>Haro</b>	6.498	5.763	12.261
<b>Alfaro</b>	5.045	4.838	9.883
<b>Nájera</b>	4.252	4.222	8.474
<b>Lardero</b>	4.087	3.881	7.968
<b>Sto. Domingo de la Calzada</b>	3.540	3.240	6.780
<b>Villamediana de Iregua</b>	3.313	3.101	6.414
<b>Autol</b>	2.259	2.100	4.359
<b>Pradejón</b>	2.122	1.860	3.982
<b>Rincón de Soto</b>	1.951	1.854	3.805
<b>Fuenmayor</b>	1.661	1.577	3.238
<b>Albelda de Iregua</b>	1.601	1.474	3.075

FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

En cuanto al número de personas extranjeras empadronadas en La Rioja, éste se ha incrementado un 953,9% en el periodo 2000-2010, siendo más notable el porcentaje de incremento femenino que el masculino. En concreto, las mujeres extranjeras han pasado de ser 1.874 en el año 2000 a 21.004 en la actualidad, lo que supone un aumento espectacular del 1.020,8%.

Si analizamos sus continentes de origen, los inmigrantes que residen en nuestra Comunidad Autónoma proceden en su mayoría de Europa (44,0%), América (25,0%) y África (23,6%); un 7,4% son de origen asiático, mientras que sólo 10 personas (0,02%) provienen de Oceanía.



Respecto a la distribución por sexo de la población extranjera, se observan asimetrías destacadas. De los procedentes de Europa, el 55% son hombres y el 45% mujeres, una realidad cercana al equilibrio que se rompe en el caso de los inmigrantes africanos y asiáticos, donde la proporción de varones aumenta considerablemente hasta el 60,9% y el 70,7% respectivamente. Por el contrario, la situación se invierte en América, donde las féminas representan el 56,7%.

<b>Población extranjera según sexo, nacionalidad y grupos de edad. Año 2010</b>								
<b>Nacionalidad</b>	<b>Menos de 15 años</b>		<b>De 16 a 64 años</b>		<b>De 65 años y más</b>		<b>Total</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Europeos</b>	1.507	1.505	9.603	7.464	127	184	11.237	9.153
Unión Europea	1.326	1.338	8.858	6.731	112	172	10.296	8.241
Resto	181	167	745	733	15	12	941	912
<b>Africanos</b>	1.604	1.470	5.019	2.770	40	44	6.663	4.284
Marruecos	1.297	1.161	3.516	2.222	32	36	4.845	3.419
Resto	307	309	1.503	548	8	8	1.818	865
<b>Americanos</b>	1.059	1.026	3.898	5.393	55	140	5.012	6.559
América Norte y Central	55	54	299	467	12	18	366	539
Cuba	18	11	102	191	5	10	125	212
Resto	986	961	3.497	4.735	38	112	4.521	5.808
América del Sur	1.004	972	3.559	4.926	43	122	4.646	6.020
Colombia	274	277	1.114	1.498	14	54	1.402	1.829
Resto	730	695	2.445	3.428	29	68	3.244	4.191
<b>Asiáticos</b>	458	326	1.949	669	14	8	2.421	1.003
Pakistán	384	257	1.721	451	8	2	2.113	710
Resto	74	69	228	218	6	6	308	293
<b>Oceanía</b>	0	0	5	5	0	0	5	5

FUENTE: Avance del Padrón Municipal a 1 de enero de 2010. INE.



## B) Presencia de hombres y mujeres en el poder y en la toma de decisiones

En las elecciones municipales del año 2007 se aplicaron por primera vez mecanismos para que las listas electorales respondieran en su composición al principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

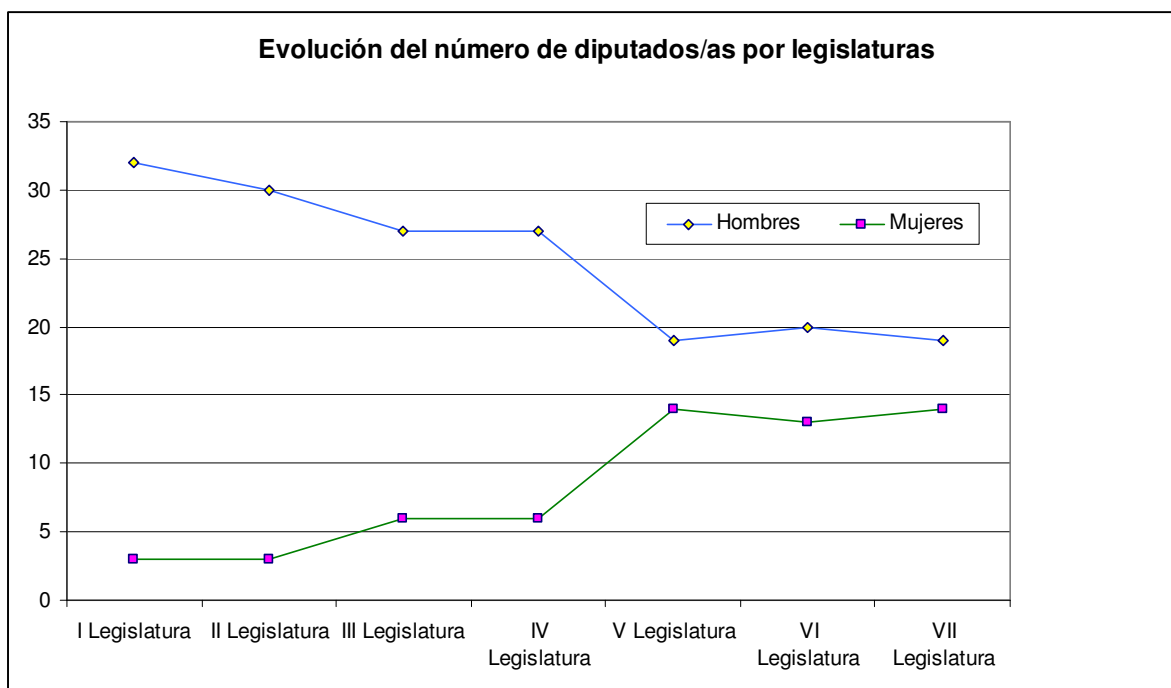
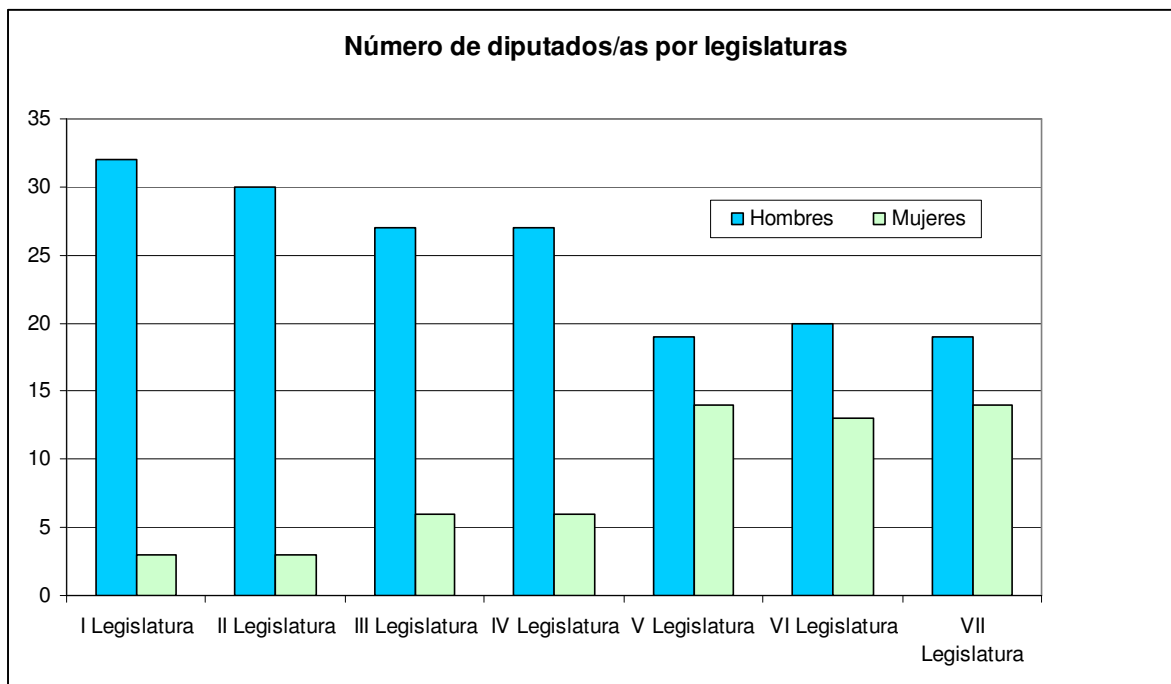
Así, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 23 de marzo de 2007), modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, añadiendo un nuevo artículo 44 bis, que establece lo siguiente: “Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En La Rioja, el Parlamento autonómico cuenta con 33 diputados en la legislatura actual, de los que 14 son mujeres (42%).

<b>NÚMERO DE DIPUTADOS/AS POR LEGISLATURAS</b>			
<b>Legislatura</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>I (1983-1986)</b>	32	3	35
<b>II (1987-1991)</b>	30	3	33
<b>III (1992-1995)</b>	27	6	33
<b>IV (1996-1999)</b>	27	6	33
<b>V (2000-2003)</b>	19	14	33
<b>VI (2004-2007)</b>	20	13	33
<b>VII (2008-2011)</b>	19	14	33
<b>TOTAL</b>	<b>174</b>	<b>59</b>	<b>233</b>

FUENTE: Parlamento de La Rioja.

Ampliando el análisis a la totalidad de legislaturas, las cifras desvelan que el número total de diputados apenas ha variado, pues sólo en la primera de ellas hubo dos diputados más que los 33 que ha habido en el resto. En cambio, es llamativo comprobar el salto cuantitativo que experimentan las mujeres en el año 2000, con la quinta legislatura, al pasar de 6 a 14.



Una vez reflejada la presencia de hombres y mujeres en la actividad parlamentaria, es preciso analizar el sexo de los altos cargos en el Gobierno de La Rioja. En el periodo 2001-2009, los varones siempre han sido mayoría; sin embargo, su porcentaje se está reduciendo en los últimos años, a medida que aumenta el número de mujeres, especialmente en el rango de los Directores Generales:

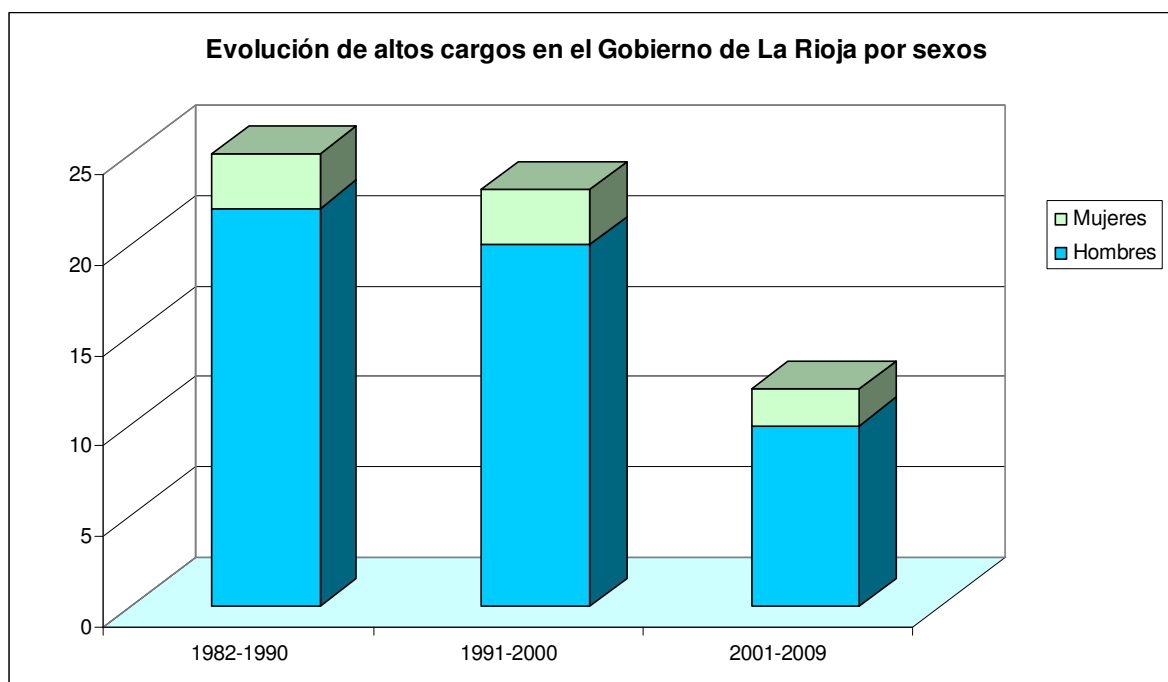


<b>ALTOS CARGOS EN EL GOBIERNO DE LA RIOJA</b>					
<b>Hombres</b>			<b>Mujeres</b>		
<b>1982-1990</b>	<b>1991-2000</b>	<b>2001-2009</b>	<b>1982-1990</b>	<b>1991-2000</b>	<b>2001-2009</b>

<b>Presidente</b>	4	2	1	0	0	0
<b>Vicepresidente/a</b>	2	0	0	1	0	1
<b>Consejero/a</b>	22	20	10	3	3	2
<b>Secretario/a Gral. Técnica</b>	10	6	5	1	4	5
<b>Director/a General</b>	53	45	32	3	10	15
<b>TOTAL</b>	<b>91</b>	<b>73</b>	<b>48</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>23</b>

FUENTE: Consejería de Presidencia.

Como se puede observar, el grueso de los altos cargos son Directores Generales; en ambos sexos, aproximadamente 7 de cada 10 cargos ostentan este rango. Los hombres, en segundo lugar, se encuadran en el rango de Consejero, donde son mucho más numerosos que las mujeres:



Finalmente, y en relación con la política local, según el Ministerio de Administraciones Públicas (actualmente Ministerio de Política Territorial), en 2007 el número de concejales en La Rioja se aproximaba al millar. Por sexos, la participación de las mujeres en los Ayuntamientos ha aumentado desde los comicios de 2003, llegando a representar el 27% del total de concejales.





### C) Mercado laboral

Una de las principales consecuencias de la recesión económica es la negativa evolución del mercado laboral. En los últimos años, el número de afiliados a la Seguridad Social ha sufrido una gran contracción, tal y como se desprende de los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN):

<b>EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN SEXO. AÑOS 2007-2009</b>								
<b>Hombres</b>			<b>Mujeres</b>			<b>Total</b>		
<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>

<b>R. General</b>	55.995	54.515	49.423	42.565	43.499	42.556	98.560	98.014	91.979
<b>R.E. Agrario</b>	6.443	3.172	3.787	1.829	1.036	1.153	8.272	4.208	4.940
<b>R.E. Hogar</b>	42	44	61	1.594	1.522	1.544	1.636	1.566	1.605
<b>R.E. Autónomos</b>	16.694	19.917	18.682	7.908	8.759	8.562	24.602	28.676	27.244
<b>TOTAL</b>	<b>79.174</b>	<b>77.648</b>	<b>71.953</b>	<b>53.896</b>	<b>54.816</b>	<b>53.815</b>	<b>133.070</b>	<b>132.464</b>	<b>125.768</b>

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Notas: 1- Datos a último día del mes. Media anual.

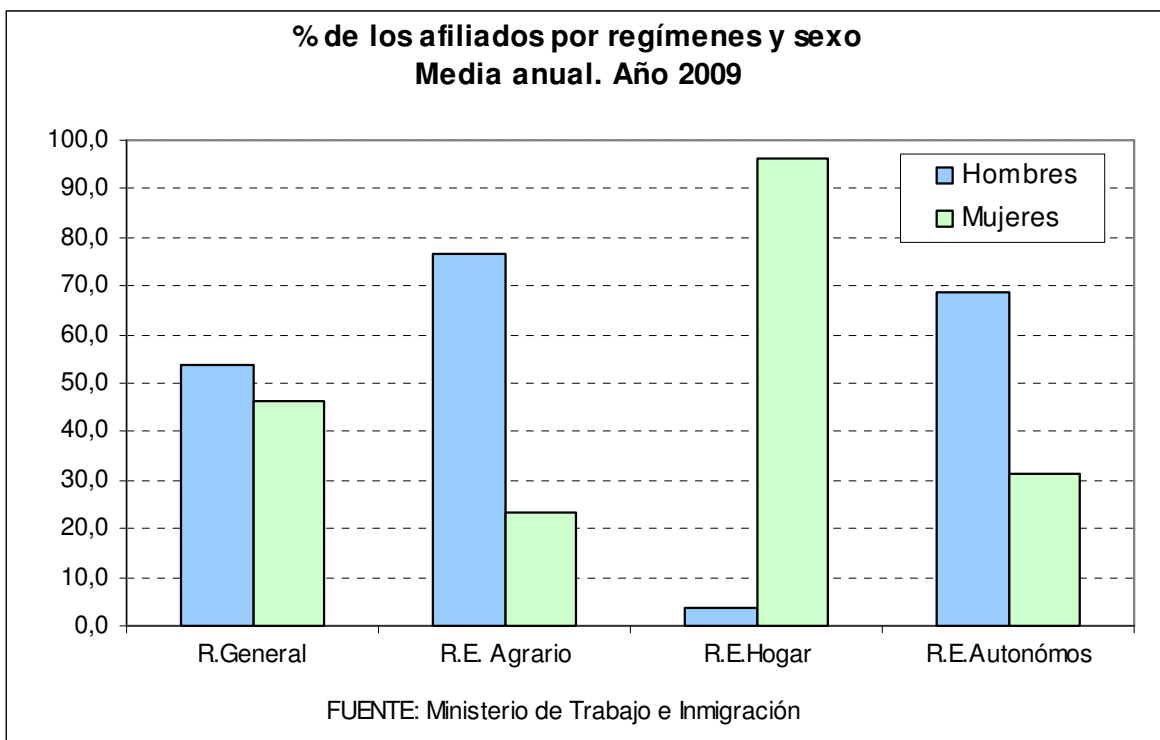
2- Desde enero de 2008, se ha procedido a la integración en el Régimen de Autónomos de los trabajadores por cuenta propia de Régimen Especial Agrario, en aplicación de la Ley 18/2007.

#### **Los varones han sido los más afectados por la caída de afiliados.**

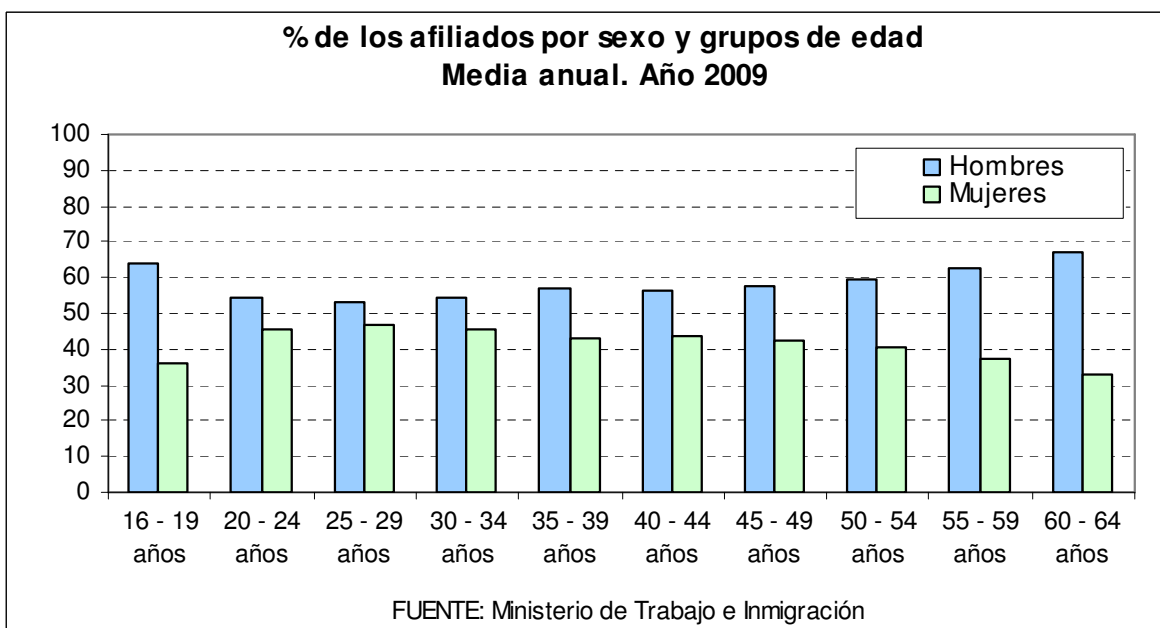
De los 133.070 afiliados medios a último día de mes registrados en 2007, vemos que un año después había un 0,45% menos y en 2009 se reducían un 5,49%.

Por sexos, los más afectados han sido los varones; en este sentido, hay que tener en cuenta que la crisis económica se ha notado especialmente en sectores tradicionalmente poco feminizados como la construcción. No obstante, los hombres mantienen su hegemonía con 71.953 afiliados medios a último día de mes en 2009, frente a las mujeres, que se han mantenido en términos similares a lo largo de los años estudiados.

En lo relativo a los diferentes sistemas de afiliación, sólo el Régimen General muestra cierto equilibrio entre sexos, al constar un 54% de hombres y un 46% de mujeres. En el Régimen Especial Agrario, 3 de cada 4 afiliados son hombres, predominancia que también encontramos en el Régimen Especial de Autónomos, donde los varones concentran el 69% del total de afiliados. Por el contrario, las mujeres constituyen la gran mayoría (96%) en el Régimen Especial de Empleados de Hogar:



Finalmente, atendiendo a la edad, hay mayor proporción de hombres que de mujeres en todos los tramos. Las mayores diferencias se dan en los extremos, es decir, en los tramos de 60 a 64 años (67,4% de hombres frente al 32,6% de mujeres) y de 16 a 19 años (63,9% de hombres frente al 36,1% de mujeres):





## D) Educación

Según los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa del INE en el último trimestre de 2009, algo más del 28% de la población riojana de 16 y más años sólo ha alcanzado una formación a nivel de Primaria, mientras que casi el 53% posee el nivel de Secundaria:

<b>POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y GRUPO DE EDAD. IV TRIMESTRE 2009</b>					
	<b>De 16 a 19</b>	<b>De 20 a 24</b>	<b>De 25 a 54</b>	<b>55 y más</b>	<b>Total</b>
<b>Hombres</b>	<b>5.862</b>	<b>8.512</b>	<b>75.206</b>	<b>42.210</b>	<b>131.790</b>
Educación primaria	800	1.203	6.119	25.908	34.030
Educación secundaria	5.062	6.333	52.894	11.112	75.401
Educación superior, salvo doctorado	0	976	15.747	4.888	21.611
Doctorado	0	0	86	141	227
Analfabetos	0	0	360	162	522
<b>Mujeres</b>	<b>5.569</b>	<b>8.233</b>	<b>70.568</b>	<b>48.417</b>	<b>132.787</b>
Educación primaria	510	0	6.980	33.680	41.170
Educación secundaria	5.059	6.571	41.868	10.781	64.279
Educación superior, salvo doctorado	0	1.662	20.947	3.110	25.719
Doctorado	0	0	533	88	621
Analfabetos	0	0	239	758	997

FUENTE: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE.

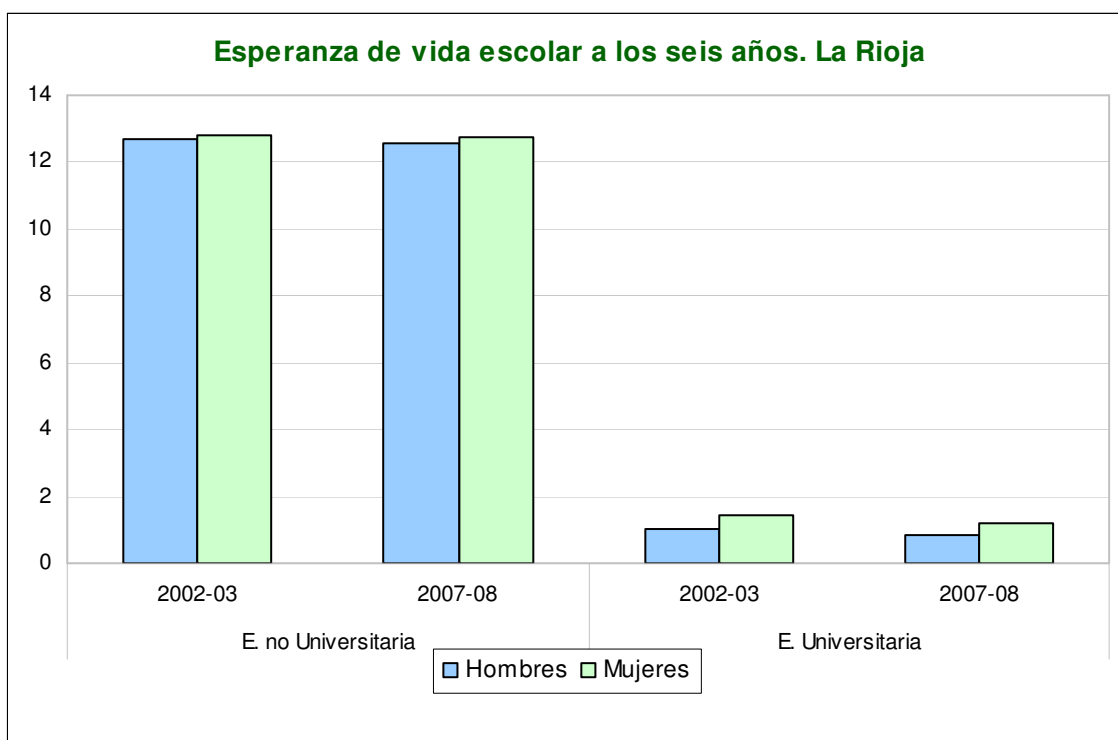
De las 139.680 personas con el título de Secundaria, un 54% son hombres frente a casi un 46% de mujeres. En cambio, a nivel universitario, el dato de las mujeres es 8 puntos porcentuales superior al de los hombres, preponderancia que se acentúa entre los Doctores, en su gran mayoría (73%) mujeres.

### **Los hombres únicamente son más numerosos en Educación Secundaria.**

Por otro lado, se aprecia que sólo el 0,5% de la población mayor de 16 años es analfabeta. De estas 1.519 personas, el 66% son mujeres, sobre todo de 55 años o más. Sin embargo, de los hombres analfabetos, la mayoría se concentra en el tramo de edad de 25 a 54 años.



En cuanto al nivel de escolarización, un concepto de interés es la **esperanza de vida escolar** de un niño o niña de seis años de edad, que inicia la escolaridad obligatoria. La esperanza de vida escolar a los seis años es el número medio de años de permanencia previsible en el sistema educativo. Las mujeres tienen una mayor esperanza de permanecer en el sistema educativo que los hombres, según se aprecia en el siguiente gráfico:



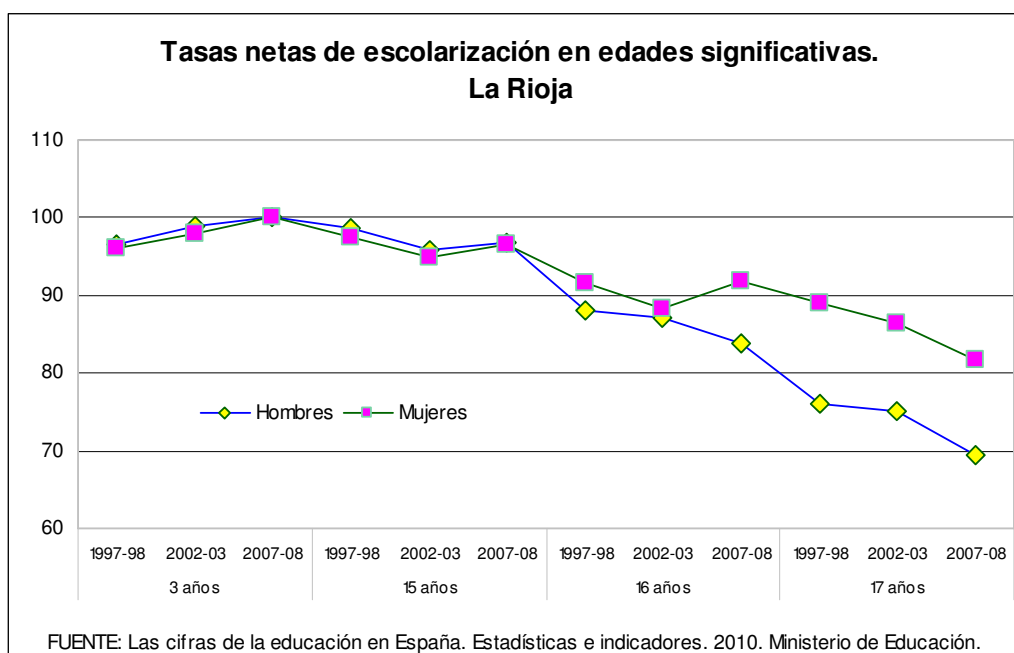
Observamos que en ambos sexos la esperanza de vida escolar no universitaria supera los 12 años, si bien los datos de las niñas son ligeramente superiores.

En este sentido, la mayor participación de las mujeres en las enseñanzas post-obligatorias también se confirma por su mayor nivel de escolarización a partir de los 16 años.

A partir de los 15, las **tasas de escolarización** disminuyen en ambos sexos, pero las tasas femeninas son superiores a las masculinas, lo que significa que las mujeres abandonan menos el sistema educativo.

**A partir de los 15 años, las tasas de escolarización disminuyen en mayor medida en los hombres.**

A los 16 años, la tasa neta de escolarización en el conjunto de enseñanzas supera en casi 8 puntos porcentuales a la masculina y a los 17 años la diferencia se incrementa en más de cuatro puntos:



Si hablamos de **alumnos matriculados**, en general, puede decirse que el número de mujeres es superior al de hombres, principalmente en los centros públicos:

<b>ALUMNADO MATRICULADO POR TIPO DE ENSEÑANZA EN LA RIOJA. CURSO 2008-2009</b>						
<b>Tipo de enseñanza</b>	<b>Centros públicos</b>		<b>Centros privados</b>		<b>Todos los centros</b>	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>EE. Rég. General no Universitario</b>						
<b>E. Infantil</b>	3.171	3.013	2.008	1.932	5.179	4.945
<b>E. Primaria</b>	5.984	5.546	3.022	2.936	9.006	8.482
<b>E. Especial</b>	52	47	27	13	79	60
<b>ESO</b>	3.707	3.663	2.061	2.027	5.768	5.690
<b>Bachillerato (pres. y dist.)</b>	1.029	1.346	373	451	1.402	1.797
<b>C.F. FP Grado Medio (pres. y dist.)</b>	872	471	118	451	990	922
<b>Programas de Garantía Social</b>	205	122	93	68	298	190
<b>C.F. FP Grado Superior (pres. y dist.)</b>	701	690	86	59	787	749
<b>EE. Régimen Especial</b>						
<b>Enseñanzas Artísticas</b>	108	190	0	0	108	190
<b>Enseñanzas de la Música</b>	1.196	1.481	442	333	1.638	1.814
<b>EE. Escuelas Oficiales de Idiomas</b>	1.174	2.252	0	0	1.174	2.252
<b>TOTAL</b>	<b>18.199</b>	<b>18.821</b>	<b>8.230</b>	<b>8.270</b>	<b>26.429</b>	<b>27.091</b>

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Deporte.



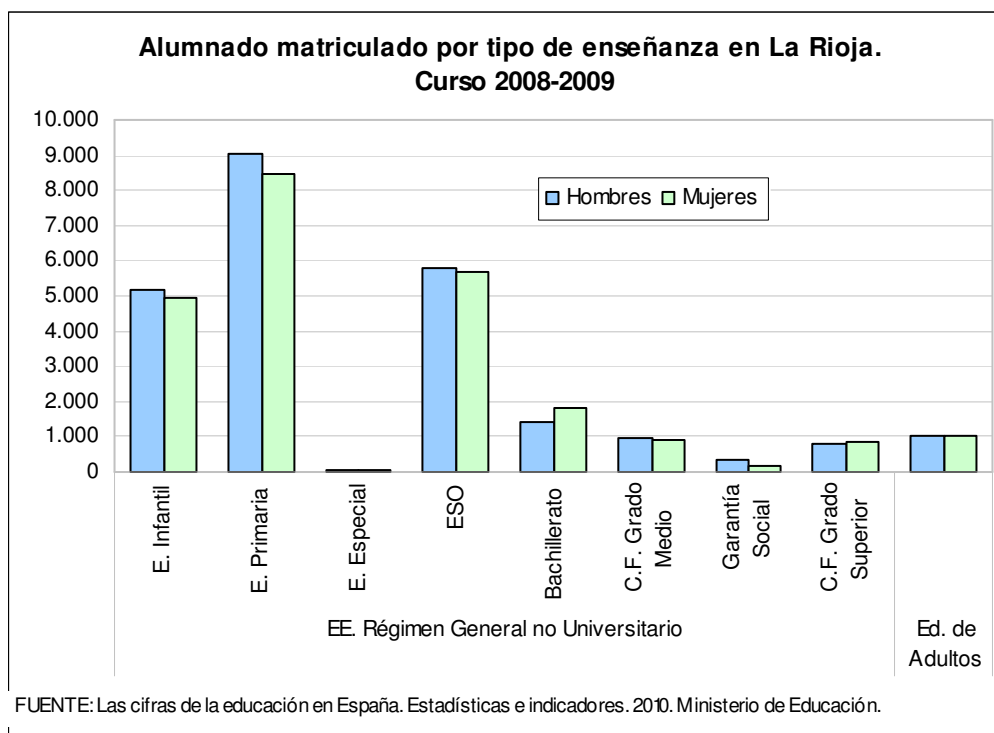
Los datos muestran que tanto en educación infantil como en primaria destacan los varones matriculados; este hecho se mantiene hasta bachillerato, nivel en el que las mujeres matriculadas representan el 56% del total de alumnos de ese nivel.

En formación profesional la proporción entre hombres y mujeres es similar, y es significativa la diferencia por sexo en los programas de garantía social, nivel en el que hay un 61% de hombres, frente a un 39% de mujeres.

También hay diferencias significativas en las enseñanzas de régimen especial, en las que la proporción de mujeres es significativamente superior a la de hombres; por ejemplo, hay un 64% de mujeres en enseñanzas artísticas y un 66% de mujeres en la Escuela Oficial de Idiomas.

### Hay más mujeres matriculadas en educación, con predominio en Bachillerato y en las enseñanzas del Régimen Especial.

Además de los datos de alumnos matriculados recogidos en la tabla anterior, según la Consejería de Educación, Cultura y Deporte, en el curso 2008-2009 hubo 2.090 adultos matriculados en enseñanzas formales; la proporción entre hombres y mujeres en estos fue similar.



A nivel universitario, en el curso 2009-2010, el índice de feminidad en la Universidad de La Rioja (UR) es del 116,93. Por estudios, el número de mujeres matriculadas en estudios de Ciencias Empresariales, Ciencias Jurídicas y Sociales, Letras y Ciencias de la Educación, Relaciones Laborales, Enfermería y turismo, es superior al de hombres. En total, las mujeres son casi el 64% en estas enseñanzas.



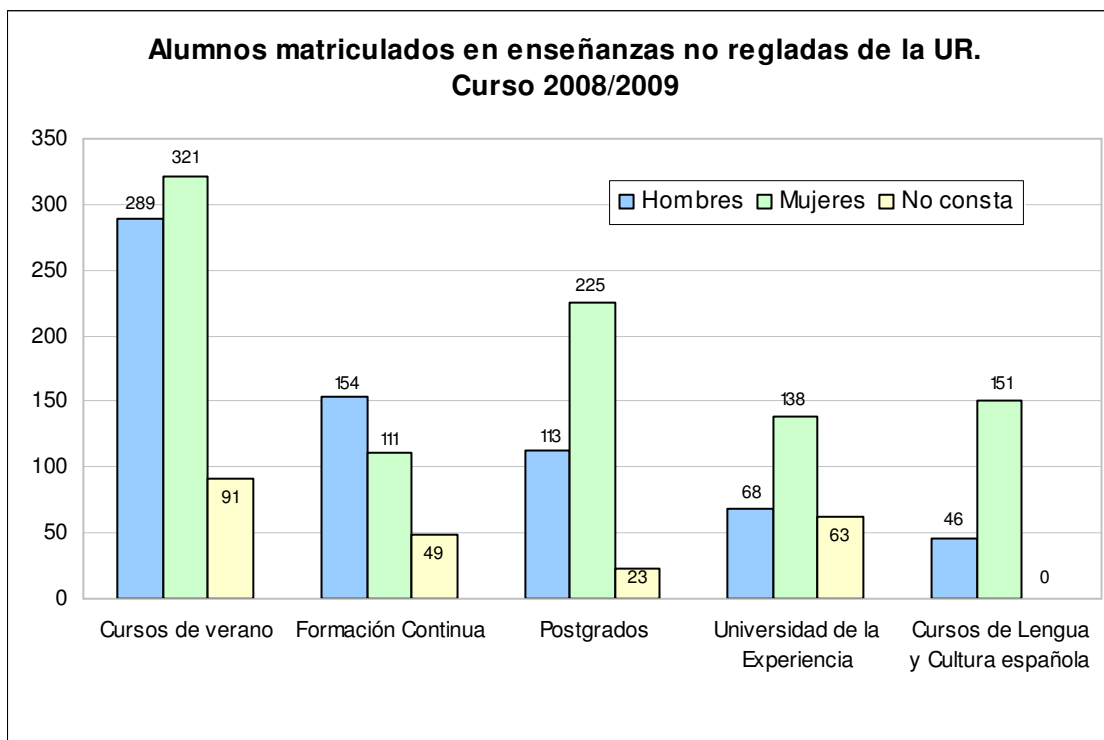
### Las mujeres se decantan más por carreras de letras; los hombres, de ciencias

Por el contrario, según los datos facilitados por la Oficina de Planificación y Calidad de la Universidad de La Rioja, los matriculados en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial y los que realizan Ciencias, Estudios Agroalimentarios e Informática son mayoritariamente hombres; concretamente representan cerca del 71% del total de alumnos pertenecientes a estos departamentos.

<b>ALUMNOS MATRICULADOS EN LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA. CURSO 2009-2010</b>			
<b>Tipo de enseñanza</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
ITI Mecánica	301	45	346
ITI Electricidad	102	14	116
ITI Electrónica	117	25	142
Ingeniería Industrial	117	23	140
ITA en Hortofruticultura y Jardinería	71	50	121
ITA en Industrias Agrarias y Alimentarias	85	86	171
Ingeniería Técnica en Informática Gestión	141	49	190
Licenciatura en Matemáticas	29	16	45
Licenciatura en Química	73	93	166
Licenciatura en Enología	46	45	91
Grado en Matemáticas	6	1	7
Grado en Ingeniería Informática	38	7	45
D. Empresariales	89	127	216
Licenciatura en Admón y Direcc. Empresas	150	222	372
Grado en Admón y Direcc. de Empresas	82	92	174
Licenciatura en Derecho	84	125	209
Licenciatura en CC. del Trabajo (On Line)	174	350	524
Grado en Derecho	16	33	49
Grado en Trabajo Social	9	30	39
Magisterio Educación Infantil	7	143	150
Magisterio Educación Física	122	50	172
Magisterio Educación Musical	29	62	91
Magisterio Lengua Extranjera	27	142	169
Licenciatura en Filología Hispánica	11	39	50
Licenciatura en Filología Inglesa	17	46	63
Licenciatura en Humanidades	28	27	55
Licenciatura en Hª CC. Música (On Line)	439	517	956
Grado en Educación Infantil	3	69	72
Grado en Educación Primaria	58	87	145
Grado en Estudios Ingleses	1	24	25
Grado en Geografía e Historia	18	7	25
Grado en Lengua y Literatura Hispánica	6	6	12
D. Relaciones Laborales	48	62	110
D. Trabajo Social (antes Relaciones Laborales)	21	86	107
D. Enfermería	35	215	250
D. Turismo	23	52	75



Dentro de las enseñanzas no regladas de la UR, son significativas las diferencias existentes entre hombres y mujeres en la realización de cursos de postgrado, en los que las mujeres duplican a los hombres, y en los cursos de lengua y cultura española, en los que las mujeres triplican a los hombres. Éstos últimos únicamente sobresalen en Formación Continua:



Finalmente, desde el punto de vista de los **recursos humanos** en materia de educación, la participación de la mujer en los centros docentes es muy alta, bien como profesoras, bien como directoras de centro o jefas de estudio y resto de personal administrativo, personal especializado sin función docente o personal subalterno.

En la universidad, el porcentaje de hombres en el profesorado es mayor al de mujeres y lo mismo ocurre con los miembros de órganos colegiados y centros de investigación.





## E) Protección social

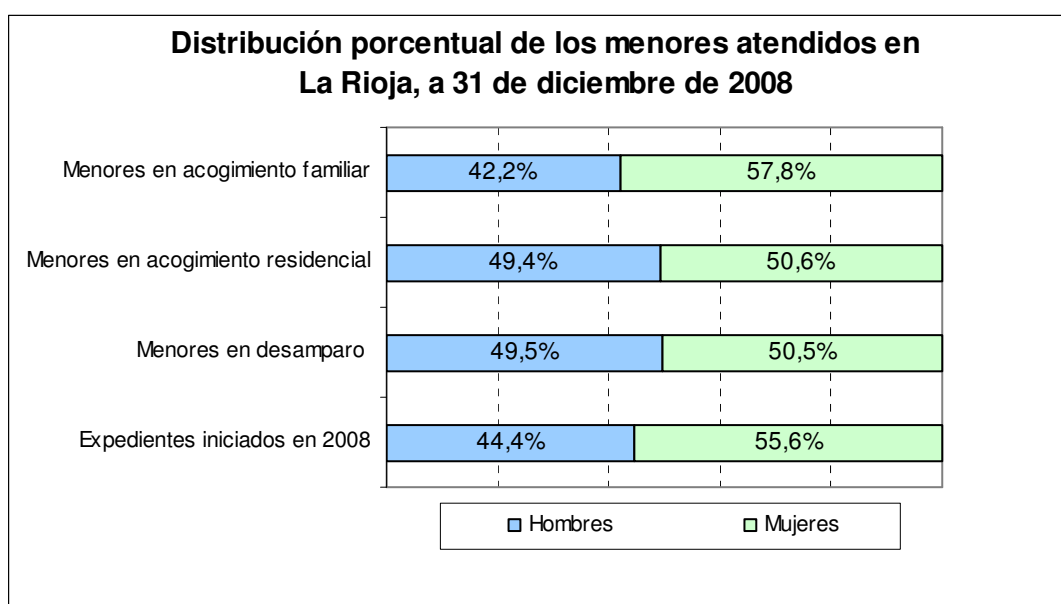
La Ley 1/2006, de 28 de febrero, de Protección de Menores de La Rioja, regula las competencias y potestades de nuestra Comunidad Autónoma en materia de protección de menores.

En cumplimiento de esta normativa, y durante el año 2008, se atendieron 105 menores en desamparo, 79 en acogimiento residencial y 109 en acogimiento familiar, con la siguiente distribución por sexos:

<b>Menores atendidos en cumplimiento de la Ley 1/2006, de 28 de febrero, de protección de menores</b>			
<b>Concepto</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Expedientes iniciados en 2008</b>	44	55	99
<b>Menores en desamparo</b>	52	53	105
<b>Menores en acogimiento residencial</b>	39	40	79
<b>Menores en acogimiento familiar</b>	46	63	109

Fuente: Consejería de Servicios Sociales. Datos a 31 de diciembre de 2008.

Como se observa, hay más menores mujeres que varones acogidas a las distintas categorías que marca la ley, sobre todo en acogimiento familiar, programa en el que hay 63 niñas frente a 46 niños. En desamparo y en acogimiento residencial, los porcentajes son cercanos al 50%.





En relación a las **excedencias por cuidado familiar**, presentan un marcado perfil femenino:

<b>Excedencias por cuidado familiar, según sexo del perceptor. Años 2007-2009</b>					
<b>Mujeres</b>			<b>Hombres</b>		
<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009 (A)</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009 (A)</b>

<b>Total</b>	361	413	363	16	28	11
<b>Cuidado de hijos</b>	318	355	307	10	22	7
<b>Cuidado de familiares</b>	43	58	56	6	6	4

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. (A) Datos avance.

Vemos que el número de excedencias solicitadas por hombres crece en el año 2008, pero vuelve a retroceder en 2009. Si nos centramos únicamente en las licencias para el cuidado de hijos, el porcentaje correspondiente a los varones supone un 3% en 2007, un 5,8% en 2008 y tan sólo un 2,2% en 2009.

Desde el punto de vista de las **prestaciones económicas por maternidad**, las cifras disponibles son las que se presentan a continuación:

<b>Prestaciones de maternidad, según sexo del perceptor. Años 2007-2009</b>		
<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009 (A)</b>

<b>Percibidas por la madre</b>	2.082	2.281	2.253
<b>Percibidas por el padre</b>	43	55	50
<b>Importe (en miles de euros)</b>	10.241,03	11.516,50	12.126,72

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. (A) Datos avance.

### De cada diez pensionistas en 2009, 7 son mujeres y 3 hombres

En otro orden de cosas, entre los pensionistas y beneficiarios de las pensiones no contributivas derivadas de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), el 68,1% son mujeres, frente al 31,9% de hombres. Estos porcentajes han variado muy poco a lo largo de los años, aunque se aprecia un ligero incremento de la proporción masculina con el paso del tiempo.



## F) Hogar y nuevas tecnologías

En este punto se analiza el hogar y la familia en La Rioja, desde la perspectiva de género. En primer lugar, se trata de conocer las características de las familias a través del gasto en los hogares. A continuación, se incluyen datos sobre el equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares, aspecto que adquiere cada vez mayor interés para toda la familia.

Según la Encuesta de Presupuestos Familiares, en el año 2008, casi en uno de cada cuatro hogares riojanos, el sustentador principal es una mujer.

<b>HOGARES SEGÚN TIPO DE SUSTENTADOR PRINCIPAL EN LA RIOJA</b>		
<b>TIPO DE HOGAR</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
<b>Hogar de un solo adulto</b>		
- una persona de 65 o más años	2.366	7.712
- una persona entre 30 y 64 años	5.400	5.142
- una persona menor de 30 años	721	102
- un adulto con niños menores de 16 años	114	630
<b>Pareja sin hijos</b>		
-al menos un miembro es de 65 años o más	12.774	703
- los 2 miembros son menores de 65 años	10.025	2.171
<b>Pareja con hijos menores de 16 años</b>		
- con un hijo menor de 16 años	13.111	1.177
- con dos hijos menores de 16 años	8.697	512
- con tres o más hijos menores de 16 años	888	82
<b>Otras familias nucleares</b>		
- un progenitor con al menos un hijo de 16 o más años	2.549	6.053
- pareja con al menos un hijo de 16 o más años	25.325	1.888
- otros hogares	7.983	2.618
<b>Total hogares</b>	<b>89.953</b>	<b>28.790</b>

FUENTE: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Presupuestos Familiares del INE.



La tabla anterior muestra que del total de 28.790 hogares en los que una mujer es la sustentadora principal, 12.956 (el 45%) son hogares unipersonales. Es muy significativa la diferencia entre hombres y mujeres de 65 o más años, grupo en el que tres de cada cuatro personas que viven solas son mujeres.

Mayor aún es el predominio de la mujer en los hogares formados por un adulto con niños menores de 16 años. De cada 10, en 8 el adulto es una mujer, y actúa como sustentadora principal.

**El perfil del sustentador principal de una familia monoparental en La Rioja es una mujer de 45 años de edad media, trabajadora y soltera, o bien separada o divorciada.**

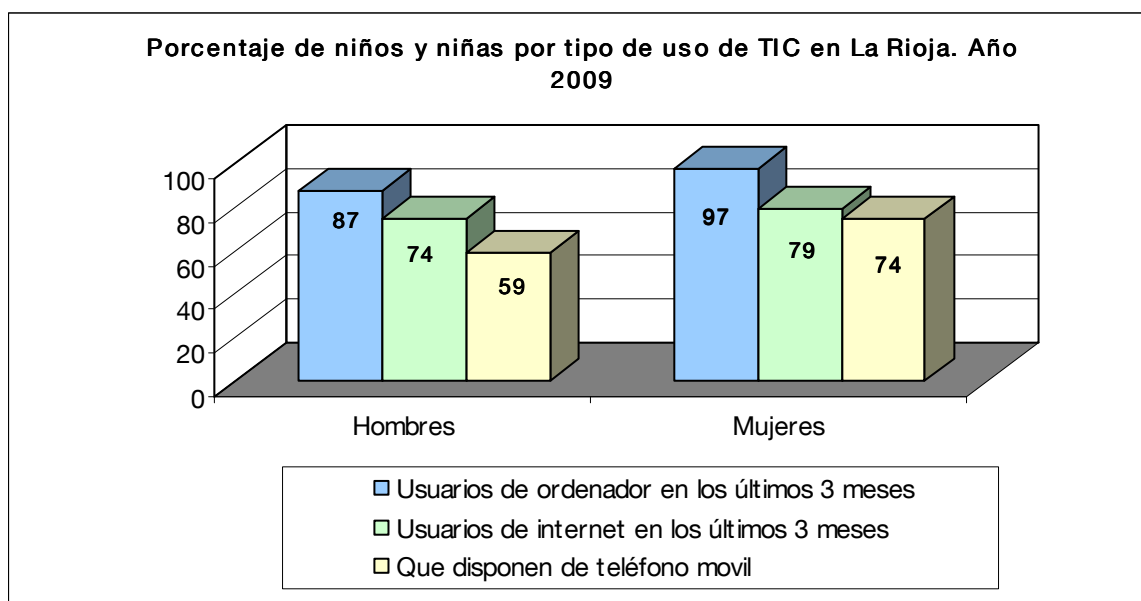
<b>FAMILIAS MONOPARENTALES SEGÚN DISTINTAS VARIABLES EN LA RIOJA</b>		
<b>TIPO DE FAMILIAS</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
<b>Según estado civil del sustentador principal</b>		
- soltero	139	650
- casado	0	100
- viudo	0	203
- separado	0	247
- divorciado	114	650
<b>Edad del sustentador principal</b>		
- menor de 30 años	0	0
- de 30 a 44 años	139	1.047
- de 45 a 64 años	114	803
- 65 o más años	0	0
<b>Situación laboral</b>		
- trabajando	253	1.520
- parado	0	0
- jubilado o retirado	0	199
- inactivo	0	131
<b>Situación en la actividad reducida</b>		
- activo	253	1.719
- inactivo	0	131
<b>Total</b>	<b>253</b>	<b>1.850</b>

FUENTE: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Presupuestos Familiares del INE.



La Encuesta de Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares refleja que el uso de tecnología de información por la población infantil (de 10 a 15 años) es, en general, muy elevada. Así, el uso del ordenador entre los menores es prácticamente universal, alcanzando el 92%. Además, el 77% utiliza Internet.

Por sexo, el porcentaje de niñas que utilizan el ordenador es del 97%, diez puntos por encima del porcentaje de niños. Del mismo modo, existe una preeminencia femenina respecto al uso de Internet.

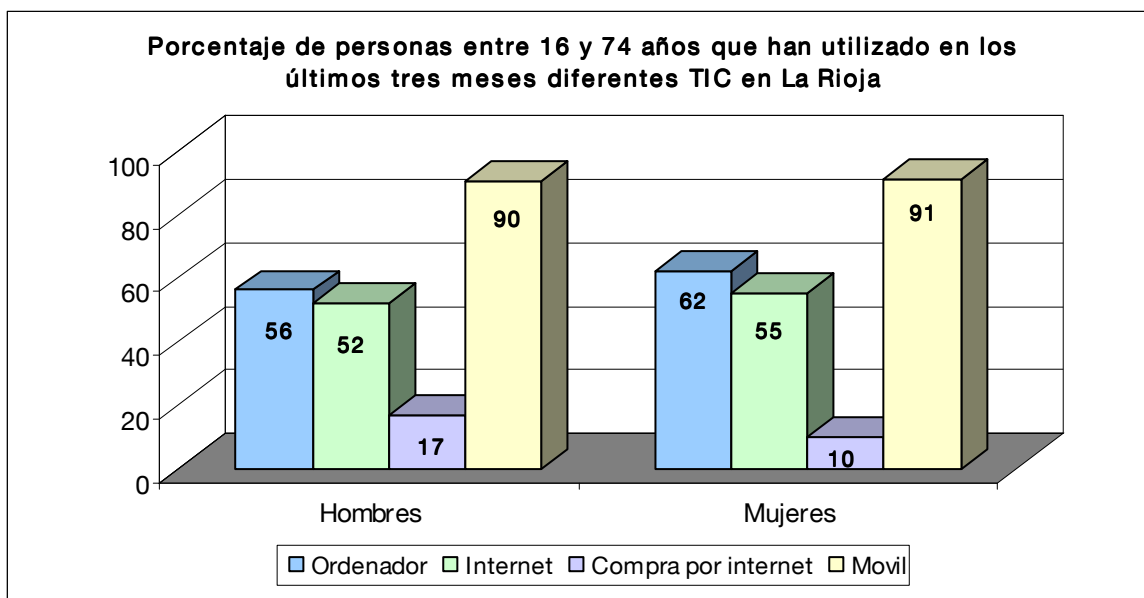


FUENTE: Encuesta de equipamiento y uso de TIC en hogares. INE.

### **Un 59% de niños riojanos dispone de móvil, frente a un 74% de niñas.**

En cuanto a la disposición de teléfono móvil, el grado de penetración de este aparato entre la población infantil (66%) sigue siendo bastante inferior que en otros grupos de mayor edad (90%).

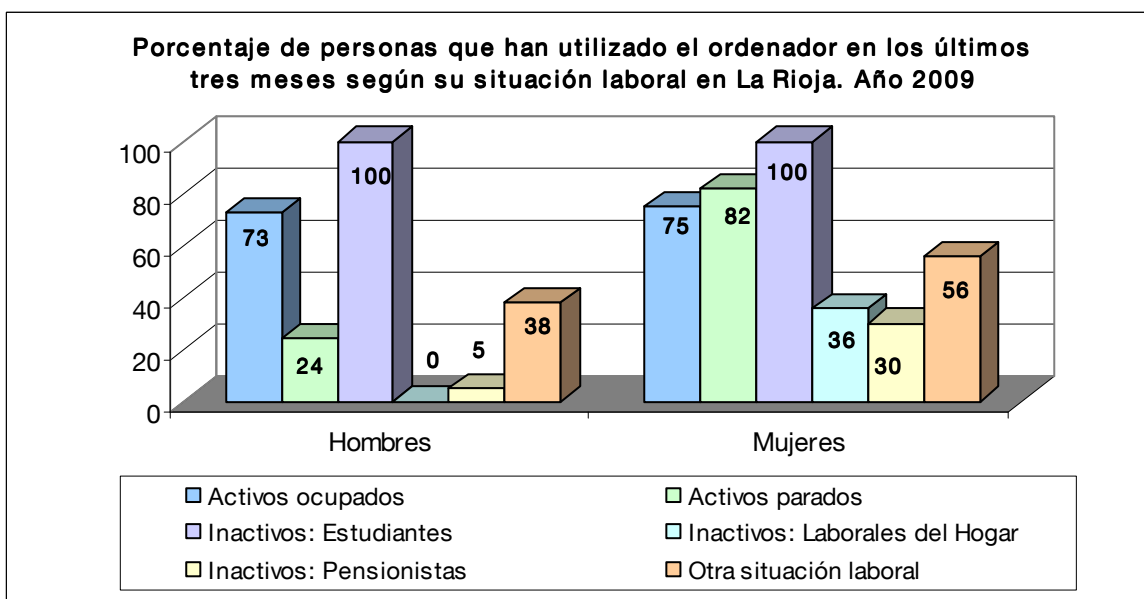
Del mismo modo, es excepcional el contraste entre el porcentaje de niños (59%) y niñas (74%) que cuentan con un teléfono móvil; entre la población de 16 a 74 años éste aparato es también la tecnología más usada, pero no se observan diferencias por sexo (90% en el caso de los hombres, por un 91% en el caso de las mujeres).



FUENTE: Encuesta de equipamiento y uso de TIC en hogares. INE.

**En La Rioja, el 82% de las mujeres paradas utiliza el ordenador frente al 24% de los hombres.**

Para terminar, resulta interesante estudiar el uso de TIC en función de la situación laboral de la persona. Si analizamos el uso del ordenador en los tres últimos meses, observamos que no existen diferencias significativas por sexo entre los estudiantes y los activos ocupados, pero sí entre los parados y los pensionistas, donde las mujeres son mayoría.



FUENTE: Encuesta de equipamiento y uso de TIC en hogares. INE.



## G) Consumo de drogas

La tabla adjunta muestra los datos sobre la edad media de inicio en el consumo de diferentes sustancias en nuestra región, conforme a la Encuesta sobre el consumo de drogas en La Rioja, realizada en 2007 por el Observatorio Riojano sobre Drogas.

<b>EDAD MEDIA DE INICIO PARA TODAS LAS SUSTANCIAS EN LA RIOJA. AÑO 2007</b> (Unidades: años)			
<b>Sustancia</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Alcohol</b>	15,9	17,3	16,6
<b>Tabaco</b>	16,5	17,2	16,8
<b>Cannabis</b>	18,3	18,4	18,4
<b>Cocaína base</b>	21	-	21
<b>Cocaína polvo</b>	21	21	21
<b>Éxtasis</b>	20,1	-	20,1
<b>Anfetaminas</b>	20,1	-	20,1
<b>Alucinógenos</b>	19	-	19
<b>Heroína</b>	21	-	21
<b>Inhalables</b>	23	-	23
<b>Tranquilizantes</b>	42,5	36,9	38,6
<b>Somníferos</b>	46,3	42,6	44
<b>Tranquilizantes sin receta</b>	60	30	37,5
<b>Somníferos sin receta</b>	-	-	-

FUENTE: Encuesta sobre el consumo de drogas en La Rioja. 2007. Observatorio Riojano sobre Drogas.

Los hombres riojanos se inician en el consumo del alcohol a los 15,9 años y en tabaco un poco más tarde, a los 16,5 años. Sin embargo, las mujeres, para las que hay muy pocos datos, comienzan a consumir estas sustancias prácticamente a la vez: 17,3 años para el alcohol y 17,2 para el tabaco.

Resulta destacable que las mujeres empiezan a consumir somníferos y tranquilizantes varios años antes que los hombres.

**En La Rioja, los hombres se inician antes que las mujeres en alcohol, tabaco y cannabis pero más tarde en tranquilizantes y somníferos.**



### 3.2. VIOLENCIA DE GÉNERO

A pesar de los programas y las medidas contra la violencia de género puestos en marcha por diferentes organismos, continúan muriendo mujeres a manos de sus parejas o ex-parejas. En La Rioja, durante 2009, no hubo ninguna muerte, pero en 2008 murieron dos mujeres.

<b>Mujeres muertas por violencia de género a manos de su pareja o ex-pareja. Años 2004-2009</b>						
	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>La Rioja</b>	1	0	0	0	2	0
<b>España</b>	72	57	68	71	76	55

FUENTE: Ministerio de Igualdad.

La siguiente tabla refleja la evolución del porcentaje de mujeres maltratadas en La Rioja y en España en 1999, en 2002 y en 2006. Los datos muestran que el porcentaje de mujeres consideradas técnicamente como maltratadas en nuestra Comunidad Autónoma bajó 4,5 puntos entre 1999 y 2002, pero ha subido casi un punto entre 2002 y 2006.

	<b>Porcentaje de mujeres maltratadas en La Rioja y en España. Años 1999-2002-2006</b>					
	<b>1999</b>		<b>2002</b>		<b>2006</b>	
	<b>La Rioja</b>	<b>España</b>	<b>La Rioja</b>	<b>España</b>	<b>La Rioja</b>	<b>España</b>
<b>Mujeres consideradas técnicamente "Maltratadas"</b>	11,00	12,40	6,50	11,10	7,30	9,60
<b>Mujeres Autoclasificadas como "Maltratadas" durante el último año</b>	2,60	4,20	3,10	4,00	2,50	3,60

FUENTE: Instituto de la Mujer: Macroencuesta sobre "Violencia contra las mujeres".

En cuanto a las denuncias por malos tratos en La Rioja, se han incrementado en los últimos años, pasando de 362 denuncias en 2003 a 467 en 2007, lo que supone un incremento del 29% en 5 años.

Al respecto, llama la atención el aumento en el número de hombres que denuncian a sus parejas por maltrato; si en el año 2003 representaban el 13,3% del total de denuncias, en 2007 alcanzan el 15,6%.





<b>Denuncias por malos tratos en La Rioja. Años 2003-2007</b>					
<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
<b>2003</b>	362	48	13,3	314	86,7
<b>2004</b>	356	47	13,2	309	86,8
<b>2005</b>	382	48	12,6	334	87,4
<b>2006</b>	457	69	15,1	388	84,9
<b>2007</b>	467	73	15,6	394	84,4

Fuente: Instituto de la Mujer: Macroencuesta sobre "Violencia contra las mujeres".

Finalmente, se expone la evolución de las órdenes de protección en los últimos tres años con datos disponibles:

<b>ÓRDENES DE PROTECCIÓN EMITIDAS EN LA RIOJA. AÑOS 2006-2008</b>		
<b>Órdenes Incoadas</b>	<b>Órdenes resueltas</b>	
	<b>Adoptadas</b>	<b>Denegadas</b>

<b>Total año 2006</b>	191	165	26
A instancia de la víctima/s	187	161	26
A instancia de otras personas	1	1	0
A instancia del Ministerio Fiscal	3	3	0
De oficio	0	0	0
A instancia de la Administración	0	0	0
<b>Total año 2007</b>	<b>264</b>	<b>241</b>	<b>23</b>
A instancia de la víctima/s	222	201	21
A instancia de otras personas	2	1	1
A instancia del Ministerio Fiscal	37	36	1
De oficio	3	3	0
A instancia de la Administración	0	0	0
<b>Total año 2008</b>	<b>276</b>	<b>247</b>	<b>29</b>
A instancia de la víctima/s	248	219	29
A instancia de otras personas	0	0	0
A instancia del Ministerio Fiscal	20	20	0
De oficio	8	8	0
A instancia de la Administración	0	0	0

FUENTE: Estadística judicial. CGPJ.



#### **4- EL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA 2011: ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE GASTO**

Como ya se ha explicado, el presente Informe de Impacto de Género es fruto del trabajo conjunto de todos los entes que conforman el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De manera individual, cada uno de ellos ha examinado minuciosamente sus programas de gasto y ha valorado cómo inciden sobre hombres y mujeres.

A continuación, se procede a recopilar los análisis que han elaborado, presentándolos de forma ordenada conforme a la configuración del Sector Público de La Rioja<sup>5</sup>, que distingue entre Administración General, Organismos Públicos y Fundaciones.

---

<sup>5</sup> La configuración del Sector Público de La Rioja se regula en la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.



## 4.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL

### INFORME IMPACTO DE GÉNERO

#### **SECCIÓN 04: ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA LOCAL**

##### INTRODUCCIÓN:

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.

En el supuesto que nos ocupa tales programas son preferentemente, por un lado, el 1212 “Dirección y Organización de la Función Pública” y que se ocupa de favorecer las actividades que favorezcan la igualdad de género en la dinámica general de sus aspectos. Y, por otro lado, el programa 1261 “Interior”, en el cual se recoge un contrato específico tendente a mitigar el impacto de género, como es el Punto de Encuentro Familiar, con oficinas en Logroño y Calahorra, siendo imputado su gasto a la partida 04.05.1261. 227.06.

El estudio de los referidos programas, así como de su eficacia, parte de un estadio previo cómo es identificar el número de mujeres y de hombres que de forma directa se ven afectados y favorecidos por las mismas: según los datos de lo que dispone esta Consejería referidos al año 2009.

Y posteriormente, elabora un análisis con los datos obtenidos incluyendo una comparativa respecto al año 2008, ya que es el único del que se tiene datos recogidos en un informe de este calado.

Así, a continuación se procede a describir cada uno de los programas e incidencia de los mismos sobre las políticas de género.

**SECCIÓN 04: ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA LOCAL**

Servicio 02: DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
1212 – Dirección y Organización de la Función Pública		7.060.293 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

Al programa le corresponde la realización de las tareas que se desprenden de las siguientes funciones:

- 1.- Dirección y coordinación de las funciones atribuidas a las Consejerías relativas al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 2.- La formación y el perfeccionamiento del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 3.- La selección y provisión del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con excepción de lo previsto en relación al personal docente en este Decreto y salvo lo dispuesto en la normativa específica en relación con el personal estatutario y con el personal funcionario de los Cuerpos y Escalas sanitarias, así como del personal funcionario no sanitario y del personal laboral que preste sus servicios en los centros, servicios y establecimientos sanitarios dependientes del Servicio Riojano de Salud.
- 4.- El fomento de la realización de estudios y publicaciones sobre la Administración Pública.
- 5.- Canalización de la comunicación formal con las organizaciones sindicales presentes en los órganos de representación y participación de la Administración.
- 6.- Concesión de permisos sin sueldo y reducciones de jornada de personal, salvo lo dispuesto en relación con el personal docente en este Decreto.
- 7.- La gestión de las retribuciones y de los regímenes de previsión social.
- 8.- El establecimiento de programas preventivos y de inspección en materia de riesgos laborales y salud laboral.
- 9.- Reconocimiento de trienios, expedición de certificados y reconocimiento de servicios previos, sin perjuicio de lo previsto para el personal docente en este Decreto.



- 10.- La gestión de la nómina del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, sin perjuicio de lo dispuesto en este Decreto en relación al personal docente.
- 11.- La coordinación de la explotación y utilización de los sistemas de información necesarios para la gestión de la nómina.
- 12.- La representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los órganos de participación y negociación del personal.
- 13.- La terminación de los expedientes disciplinarios del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y de sus Organismos Autónomos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en relación con el personal estatutario.
- 14.- Informe, estudio y propuesta de medidas relativas al régimen jurídico de los empleados públicos.
- 15.- Asesoría en materia de recursos humanos del sector público, proporcionando información, asesoramiento y asistencia técnica.
- 16.- Informe, estudio y propuesta de las líneas de actuación en materia de acción social y de negociación colectiva.
- 17.- Intervenir en la negociación colectiva en las condiciones y con los límites que establezca en cada caso el Gobierno.
- 18.- Planificación de necesidades, programación de efectivos, seguimiento y modificación de relaciones de puestos de trabajo.
- 19.- Organización y gestión del registro de personal, así como la explotación y aprovechamiento del banco de datos de personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 20.- La inspección de los servicios administrativos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, Organismos Públicos y el resto de entes integrantes de su sector público.
- 21.- La gestión y el control del Registro de Actividades, Bienes Patrimoniales e Intereses de las personas sujetas al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 8/2003, de 28 de octubre, del Gobierno, de Incompatibilidades de sus miembros, así como del resto de las obligaciones que en la normativa vigente se asignaban a la Secretaría General Técnica de la Consejería competente en materia de incompatibilidades por la norma de referencia.

Los fines del programa se relacionan con la estrategia de la Consejería que se detalla a continuación:



Administración:

En el entorno dinámico y complejo que rodea a las organizaciones actuales, se requiere afrontar grandes retos de mejora y cambio, que propicien la adaptación de forma continua de la organización a las funciones que se le requieren de la sociedad, propiciando una Administración más ágil, rápida y flexible para la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos. Estos exigen a su Administración que sea eficaz, eficiente, de calidad, y que se oriente y aproxime la decisión política y su actividad a los ciudadanos.

El conjunto de personas que conforman la Administración son el principal recurso con el que cuenta la misma, y su cualificación y profesionalidad son elementos clave que hay que potenciar y reconocer.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

La Dirección General de Función Pública es un órgano administrativo con una serie de funciones horizontales en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Su objetivo principal es mejorar la organización del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, considerando que el factor humano es un elemento primordial para el buen funcionamiento de la organización. Si bien, este objetivo global se plasma en una serie de subobjetivos como son:

- Garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública.
- Promover la formación del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Promover el desarrollo profesional del personal al servicio de la CAR.
- Promover medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral del personal al servicio de la CAR.
- Negociar las condiciones de trabajo del personal al servicio de la CAR con sus organizaciones representativas.
- Promover la protección de la seguridad y salud en el empleo del personal al servicio de la CAR.

Por ello, se proponen una serie de indicadores generales y otros de carácter específico, que sirvan para analizar el impacto de género de las políticas de gasto de este programa.

### INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

En este panorama de actuaciones podemos, inicialmente, fijar como posibles indicadores de carácter general a evaluar los siguientes:

- 1.- Número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Rioja.
- 2.- Número de hombres y mujeres de las Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), según su clasificación profesional.
- 3.- Número de hombres y mujeres que trabajan en la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local.

De acuerdo con dichos indicadores, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

Número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja

Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Total	
		Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios			
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%

<b>Hombres</b>	1.073	39,30	1.176	34,93	94	27,09	578	21,50	229	27,20	3.150	31,58
<b>Mujeres</b>	1.657	<b>60,70</b>	2.191	<b>65,07</b>	253	<b>72,91</b>	2.110	<b>78,50</b>	613	<b>72,80</b>	6.824	<b>68,42</b>
<b>TOTAL</b>	2.730	100	3.367	100	347	100	2.688	100	842	100	9.974	100

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local

Variación del número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja respecto al año 2008

Consejerías y OO.AA.	Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias	
	Docentes	No Docentes	Sanitarios	No Sanitarios
%	%	%	%	%

<b>Hombres</b>	-0,05 %	-0,01%	-0,12%	-0,03%	0,03%
<b>Mujeres</b>	0,00%	0,02%	0,04%	0,02%	-,0,03%

**INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO**

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

- 1.- Número de hombres y de mujeres que participan en procesos selectivos promovidos por la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 2.- Número de hombres y de mujeres que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública.
- 3.- Número de hombres y de mujeres que son nombrados funcionarios públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 4.- Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad autónoma de la Rioja ha celebrado contratos laborales.

De acuerdo con dichos indicadores, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:





Número de hombres y de mujeres que participan en procesos selectivos promovidos por la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja

	Participantes procesos selectivos 2009				Variación respecto 2008	
	Participantes		Aprobados		Participantes	Aprobados
	Nº	%	Nº	%	%	%
<b>Hombres</b>	981	30,39%	44	29,53%	-27,97 %	-8,99%
<b>Mujeres</b>	2.247	<b>69,61%</b>	105	<b>70,47%</b>	-31,58 %	<b>-9,48%</b>
<b>TOTAL</b>	3.228	100%	149	100%		

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local

Número de hombres y de mujeres que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública

	Participantes cursos Formación 2009		Variación respecto 2008
	Nº	%	%
<b>Hombres</b>	1.642	38,36 %	0,43%
<b>Mujeres</b>	2.638	61,64 %	<b>10,52%</b>
<b>TOTAL</b>	4.280		

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local

Número de hombres y de mujeres que son nombrados funcionarios públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja

	Nombramientos funcionarios AG 2009		Variación respecto 2008
	Nº	%	%
<b>Hombres</b>	29	23,58%	-14,71%
<b>Mujeres</b>	94	<b>76,42%</b>	-0,09%
<b>TOTAL</b>	123		

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local



Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad autónoma de la Rioja ha celebrado contratos laborales

	Contratados Laborales - 2009		Variación respecto 2008
	Nº	%	%
Hombres	15	57,69%	0,07%
Mujeres	11	42,31%	-0,15%
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>		

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local

## B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

### B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, en lo relativo a su programa de gasto 1212, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2011, constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta por esta Consejería y con el que se pretende sentar las bases de los futuros informes.

La perspectiva de género constituye una novedad en el Presupuesto de la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, constituyendo este informe una primera aproximación al análisis de la perspectiva de género de los distintos programas de gasto que integran el Presupuesto de gasto de esta 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 nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

De los indicadores analizados, conviene destacar la importancia del número de mujeres que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Siguiendo un orden creciente resultarían los siguientes porcentajes: en las Consejerías y Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma el 39,30% son hombres y el 60,70% son mujeres; en la docencia no universitaria el porcentaje de mujeres asciende al 65,81%; y en las Instituciones Sanitarias al 77,13%. De ello resulta un porcentaje medio de mujeres que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja de un 68,42 %.



El mayor número de mujeres tiene una serie de reflejos en otros indicadores incluidos en el presente informe. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres participantes en procesos selectivos es claramente superior: de un total de 3228 participantes, el 69,61% son mujeres. Por otro lado, el número de aprobados total es de 149, siendo el 70,47% mujeres. Si bien, en relación con los datos obtenidos en año 2008, el número de hombres y mujeres que se han presentado a los procesos selectivos ha disminuido, así como también el número de aprobados de ambos sexos.

El porcentaje de mujeres que cursan cursos de formación también es sensiblemente superior al de los hombres. De un total de 4280 participantes, casi el 62% son mujeres. Y espectacularmente ha habido una variación respecto del año 2008 de un 10,52 % frente al 0,43% que se ha incrementado en el caso de los hombres. Las razones pueden ser diversas pero con una fundamentación coincidente como es 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 mayor medida por las mujeres.

En cuanto a los funcionarios públicos nombrados en 2009, más del 76% son mujeres.

A la vista de los distintos indicadores, no parece que esta tendencia de mayor número de mujeres en la administración, se vaya a invertir, teniendo en cuenta que el número de mujeres que se presentan y aprueban los procesos selectivos es incluso superior porcentualmente al número de mujeres empleadas en la actualidad.

De los datos se deduce la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público. Además, la tendencia en nuestra Administración de que el número de mujeres que prestan sus servicios en ella es superior al de los hombres, sirve para mitigar los efectos de la tendencia global del mercado de trabajo, tanto a nivel regional como nacional, en que el porcentaje de hombres empleados es sensiblemente superior al de las mujeres empleadas, en especial en lo referente a puestos con una especial cualificación.

## **B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA LA CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA LOCAL 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 Administraciones Públicas y Política Local, se promueven los distintos procesos selectivos para acceder a la función pública en el marco de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

En la medida en que dichos procesos selectivos se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, se está promoviendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, se han adoptado diversas medidas que, además de favorecer la igualdad de los participantes en los procesos selectivos, con independencia de su sexo, favorecen también la transparencia y la percepción de igualdad del ciudadano y de la ciudadana, respecto del trato recibido por los poderes públicos.

A su vez, otra de las prioridades de esta Consejería es la formación del personal al servicio de la Administración Pública. La formación del capital humano es uno de los factores fundamentales para lograr la competitividad de la organización. En este sentido, son varios los cursos de formación promovidos por esta Consejería, a través de la Escuela Riojana de la Administración Pública, y que resultan un beneficio para el funcionamiento de la organización y, por ende, para la sociedad riojana. La planificación de los distintos programas formativos y la selección de sus participantes se realizan favoreciendo, en todo caso, la igualdad entre los sexos. Además, mediante la formación, se favorece el desarrollo personal y profesional de todo el personal (hombres y mujeres), por lo que debe considerarse que las medidas formativas impulsadas desde esta Consejería tienen un impacto de género positivo para la sociedad riojana.

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

El objetivo que persigue este programa de gasto es mejorar la organización del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, considerando que el factor humano es un elemento primordial para el buen funcionamiento de la organización. Si bien, este objetivo global se plasma en una serie de subobjetivos como son:

- Garantizar los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública.
- Promover la formación del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Promover el desarrollo profesional del personal al servicio de la CAR.
- Promover medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral del personal al servicio de la CAR.



- Negociar las condiciones de trabajo del personal al servicio de la CAR con sus organizaciones representativas.
- Promover la protección de la seguridad y salud en el empleo del personal al servicio de la CAR.

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

Dado que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia desde la perspectiva del impacto de género, se han destacado aquellos aspectos fundamentales del programa de gasto que pueden tener mayor incidencia en lo relativo a la igualdad entre hombres y mujeres.

Por ello, se han establecido una serie de indicadores que pueden servir para la correcta evaluación de la incidencia del gasto efectuado con cargo a este programa desde la perspectiva del impacto de género.

En todo caso, cabe hacer una valoración positiva de la incidencia del programa de gasto en el impacto de género, debido a que los ejes del gasto de las anualidades anteriores se mantienen y cabe hacer una valoración positiva del impacto de género de la situación actual, una vez ejecutado el programa de gasto, según se indica en el siguiente punto.

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

A la vista de lo propuesto en el primer informe de impacto de género desarrollado por esta Consejería donde se proponía un seguimiento de los distintos indicadores propuestos, en el presente informe se hace una comparativa y breve explicación en relación con la variación 2008/2009 de los distintos indicadores, pero de la que se arroja la conclusión que es identificar de forma positiva la de la incidencia de la actuación desarrollada por esta Consejería que ha reducido en un mayor número de participante en los cursos de formación, en especial, en lo referente a las mujeres.

Todo ello a pesar de haber descendido el número de participantes en las pruebas selectivas y la reducción en el número aprobado, debido en gran medida al menor número de procesos convocados este año y a la reducción del número de plazas ofertadas en cada uno de ellos.

Los datos estadísticos que sirven de punto de partida nos permiten decir que la política de personal desarrollada por la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja contribuye a disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres.



Ello es así dado que, por un lado, el porcentaje de mujeres que prestan sus servicios a la Comunidad Autónoma es considerablemente superior al porcentaje de hombres. De esta manera queda patente que se está aplicando con rigurosidad el principio de igualdad en el acceso a la función pública, sin que existan discriminaciones por razón de sexo. Por ello, actualmente los mecanismos de acceso a la función pública en La Rioja contribuyen a disminuir el porcentaje de paro femenino en nuestra Comunidad Autónoma.

A su vez, se están estableciendo diversas medidas para favorecer la carrera profesional de los empleados públicos, lo que sirve para promover el desarrollo personal y profesional del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Otras experiencias e iniciativas impulsadas por esta Consejería, como el teletrabajo, las licencias por asuntos familiares, etc., van en el sentido de favorecer la conciliación entre la vida familiar y laboral, uno de los pilares esenciales sobre los que se ha asentado la incorporación de la mujer al mercado de trabajo.

A su vez, la formación del personal incrementa el valor de la organización, dado que se obtiene un personal más cualificado. De nuevo, las medidas que fomentan la formación de nuestro personal favorecen el desarrollo personal y profesional de hombres y mujeres, sin distinción por razón de sexo.

Por todo ello, cabe hacer una valoración positiva de la gestión del programa de gasto desde la perspectiva del impacto de género, aunque en los años venideros se podrá establecer la comparación según los indicadores que en este informe se proponen.

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

##### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto, debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto llevadas a cabo, dado el éxito de la política que se ha venido desarrollando hasta ahora en todo lo relativo al impacto de género, como se deduce de los datos que constan en el informe. Todo ello, sin perjuicio de la constante búsqueda de oportunidades de mejora que permitan llevar a cabo nuestros objetivos de manera más eficaz y eficiente.

##### **B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO**

Para los años futuros, y en la medida que existan variaciones sustanciales en los sistemas de acceso, formación y provisión de los puestos de trabajo, los indicadores propuestos se pueden seguir manteniendo, sin perjuicio de la propuesta de inclusión de alguno nuevo o de la modificación de los mismos en función de la información que se vaya obteniendo en una comparativa fijada en el medio plazo.

**SECCIÓN 04: ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA LOCAL**

Servicio 05: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
1261 – Interior		4.029.350 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO****A. Descripción y Fines:**

El presente programa se desarrolla a través de las siguientes funciones:

- a) Las relativas a espectáculos públicos.
- b) Las relativas a espectáculos taurinos; el fomento de la Fiesta y el control sobre la misma.
- c) El ejercicio de las competencias en materia de Colegios Profesionales, salvo las derivadas de la adscripción colegial a la Consejería correspondiente, y el Registro de Colegios Profesionales.
- d) El Registro de Asociaciones y su gestión.
- e) La gestión del Registro de Fundaciones, el ejercicio del protectorado sobre las mismas y la autorización de sus modificaciones estatutarias.
- f) Las cuestiones administrativas del secretariado de la Comisión de Coordinación de Policías Locales. La propuesta y gestión en materia de coordinación de Policías Locales.
- g) Las relaciones con la Administración de Justicia.
- h) 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.
- i) El ejercicio de las competencias asumidas en materia de notarios, registradores de la propiedad y mercantiles y sus demarcaciones, demarcaciones territoriales de los órganos jurisdiccionales, y todas aquellas competencias que, en materia de Justicia, asuma la Administración Autónoma.
- j) La gestión de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.



- k) La preparación y seguimiento de la información relativa al proceso de transferencias en materia de justicia.
- l) La elaboración de proyectos, estudios y documentos de análisis relativos a la situación de la justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- m) El análisis de la implantación de la oficina judicial y de la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en el sector.

Los fines del programa se relacionan con la estrategia de la Consejería que se detalla a continuación:

▪ **SOCIEDAD**

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.).

Por su parte, se atribuyen a la Dirección General de Justicia e Interior funciones relativas a protección civil, pero que constituyen otro programa de gasto; en concreto, el 2111. El programa 1261 incluye funciones relativas a interior y a relaciones con la Administración de justicia.

A efectos de considerar el impacto de género del presente programa de gasto, se ha considerado necesario establecer los siguientes indicadores de carácter específico:

#### INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

1.- Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.

2.- Número de hombres y de mujeres que utilizan los servicios del Punto de Encuentro Familiar.

De acuerdo con dichos indicadores, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

#### Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por la Oficina de Atención a la Víctima del Delito

	Atención OAVD 2009		Variación respecto 2008
	Nº	%	%
<b>Hombres</b>	82	9,68%	-0,06 %
<b>Mujeres</b>	765	90,32%	-0,07 %
<b>TOTAL</b>	911		



Número de hombres y de mujeres usuarios de los servicios del Punto de Encuentro Familiar

	Punto de Encuentro Familiar 2009	Variación respecto 2008
	%	%
Hombres	50%	0,00 %
Mujeres	50%	0,00 %

## B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

### B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, en lo relativo a su programa de gasto 1261, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2011 constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta por esta Consejería y con el que se pretende sentar las bases de los futuros informes.

La perspectiva de género constituye una novedad en el Presupuesto de la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, constituyendo este informe una primera aproximación al análisis de la perspectiva de género de los distintos programas de gasto que integran el Presupuesto de gasto de esta 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 nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

La situación actual muestra que el porcentaje de mujeres atendidas en la Oficina de Atención a la Víctima del Delito es muy superior al número de hombres. Del total de 847 personas atendidas, el 90,32% de las personas atendidas son mujeres.

Si bien merece la pena destacar que el número tanto de hombres como de mujeres que fueron atendidos durante el año 2009 por la OAVD ha disminuido respecto al año anterior, siendo una reducción porcentual parecida en ambos casos aunque algo mayor en lo referido a mujeres.

Sin embargo, se observa que se produce un equilibrio entre hombres y mujeres, usuarios del Punto de Encuentro Familiar.



## **B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA LA CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA LOCAL A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR**

Las distintas actividades desarrolladas por la Dirección General de Justicia e Interior ponen de manifiesto el deseo de obtener una sociedad más igualitaria.

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

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 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, dos aspectos fundamentales con mayor posibilidad de impacto de género:

Por un lado, la gestión de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito:

El artículo 7.2 del Estatuto de Autonomía de La Rioja establece que corresponde a la Comunidad Autónoma promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas.

De acuerdo con el artículo 34 del Estatuto de Autonomía de La Rioja, corresponde a la Comunidad Autónoma de La Rioja ejercer todas las facultades que las leyes orgánicas del Poder Judicial reconozcan o atribuyan al Gobierno del Estado.

La Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayuda y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual establece que el Ministerio de Justicia procederá, de conformidad con las previsiones presupuestarias, a la implantación de oficinas de asistencia a la víctima en todas aquellas sedes de Juzgados y Tribunales o en todas aquellas Fiscalías en las que las necesidades la exijan.



Además, en relación con las actividades desarrolladas por esta oficina, el Ministerio de Justicia podrá establecer convenios para la encomienda de gestión con las Comunidades Autónomas y con las Corporaciones Locales.

Por ello, dado que tradicionalmente el número de víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, ha sido predominantemente femenino y ante la lacra social que supone la violencia doméstica, 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.

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

Como se puede deducir de las breves reflexiones contenidas en apartados anteriores, el seguimiento realizado en este informe respecto de los datos del año 2008 y sus indicadores, los datos que se arrojan son similares a aquéllos, si bien destaca ese descenso de casi un 1% de los casos atendidos en ambos sexos. Por lo que se puede concluir que se ha producido una incidencia positiva en toda la actuación desarrollada por esta Consejería en estos aspectos.

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

#### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto, debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto llevadas a cabo, dado el éxito una vez más de la política que se ha venido desarrollando hasta ahora en todo lo relativo al impacto de género, como se deduce de los datos que constan en el informe. Todo ello sin perjuicio de la constante búsqueda de oportunidades de mejora que permitan llevar a cabo nuestros objetivos de manera más eficaz y eficiente.

#### **B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO**

Para los años futuros, y en la medida que existan variaciones sustanciales en la configuración y servicios prestados por la OAVD, 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.



**INFORME**  
**IMPACTO DE GÉNERO**

**SECCIÓN 05: AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL**

**INTRODUCCIÓN:**

La Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural del Gobierno de La Rioja comenzó en el año 2009 a analizar sus políticas y actividades desde la perspectiva del impacto de género. Ahora, pretende continuar el seguimiento de dichas políticas, estudiando sus previsiones de impacto, para posteriormente, realizar una medición que nos permita seguir mejorando y, si fuera necesario, corregir los resultados obtenidos.

Como punto de partida, debemos observar las competencias y el ámbito de actuación de esta Consejería, conforme al Decreto 52/2009, de 17 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural 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. Entre ellas, figuran: la planificación y la dirección de la política establecida por el Gobierno en materia de agricultura, ganadería, desarrollo rural, calidad e investigación agroalimentaria.

En el presente informe, se analiza, en primer lugar, la distribución por sexos del personal de esta Consejería, en función de los distintos grupos de titulación y relación jurídica por la que prestan servicios.

A continuación, se examinan algunas políticas concretas, con clara repercusión en materia de impacto de género, como son la modernización de explotaciones agrarias, la incorporación de jóvenes al sector agrario y la de promover la afiliación a la Seguridad Social de los cónyuges de las personas titulares de las explotaciones agrarias, especialmente mujeres.

**PERSONAL DE LA CONSEJERÍA**

Para analizar la distribución del personal de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se han elaborado, por parte del Servicio de Economía y de Coordinación de la Secretaría General Técnica, una serie de estadísticas que analizan a los 344 trabajadores de la Consejería, en atención al sexo y al grupo de adscripción totalizado, y también desagregado por centros gestores de gasto, a fecha 31 de diciembre de 2009.



PERSONAL FUNCIONARIO	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Secretaría General Técnica	7	9	5	7	2	5	7	12	1	2	22	35	57
D. G. Calidad e Investigación Agroalimentaria	10	17	16	19	8	11	6	19	1	0	41	66	107
D. G. de Agricultura y Ganadería	17	11	21	19	8	9	12	17	0	0	58	56	114
<b>TOTALES</b>	<b>34</b>	<b>37</b>	<b>42</b>	<b>45</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>48</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>121</b>	<b>157</b>	<b>278</b>

PERSONAL LABORAL	A		C		D		E		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Secretaría General Técnica	0	1	1	0	3	0	0	1	4	2	6
D. G. Calidad e Investigación Agroalimentaria	1	5	5	1	9	0	29	2	44	8	52
D. G. de Agricultura y Ganadería	0	0	1	0	6	0	1	0	8	0	8
<b>TOTALES</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>3</b>	<b>56</b>	<b>10</b>	<b>66</b>

En base a estos datos, si estimamos la cifra global de trabajadores de la Consejería, los hombres representan el 51,45% y las mujeres el 48,55%.

Sin embargo, si tomamos por separado las cifras de personal funcionario y las de personal laboral, los porcentajes varían; entre los funcionarios, se incrementa el porcentaje femenino, que pasa a ser del 56,47%, por un 43,53% de hombres. En el lado contrario, aumenta el personal laboral masculino, que representa el 84,85%, frente al 15,15% de mujeres.

En cuanto a las diferencias por grupo de pertenencia, se detallan de la forma siguiente:

#### **Personal Funcionario:**

Grupo A1: Hombres: 47,89%. Mujeres: 52,11%.  
 Grupo A2: Hombres: 48,28%. Mujeres: 51,72%.  
 Grupo C1: Hombres: 41,86%. Mujeres: 58,14%.  
 Grupo C2: Hombres: 34,25%. Mujeres: 65,75%.  
 Grupo E: Hombres: 50%. Mujeres: 50%.

#### **Personal Laboral:**

Grupo A: Hombres: 14,29%. Mujeres: 85,71%.  
 Grupo C: Hombres: 87,50%. Mujeres: 12,50%.  
 Grupo D: Hombres: 100%. Mujeres: 0%.  
 Grupo E: Hombres: 90,91%. Mujeres: 9,09%.



Dado que esta Consejería cuenta con fincas de explotación agraria y ganadera, es un hecho significativo que el personal laboral disponga de mayoría masculina en los grupos pertenecientes a operarios y oficiales de oficios, ya que, históricamente en el sector agrario, las tareas básicas han sido siempre ejercidas por hombres.

Por otra parte, a efectos de impacto de género y análisis de los roles que adoptan los sexos en cuanto a conciliación familiar a la vida laboral, pasamos a analizar las excedencias, reducciones de jornada, bajas maternales y permisos sin sueldo concedidas a lo largo del 2009.

EXCEDENCIAS		REDUCCIONES		BAJAS MATERNALES		PERMISO SIN SUELDO	
H	M	H	M	H	M	H	M

Secretaría General Técnica	0	0	0	2	0	2	0	1
D. G. Calidad e Investigación Agroalimentaria	0	1	0	6		3	0	1
D. G. de Agricultura y Ganadería	0	1	1	3	1	2	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>5</b>

Las Administraciones Públicas garantizan que todos sus trabajadores puedan acceder en condiciones de igualdad a este tipo de derechos, siendo en muchas ocasiones precursoras de los cambios que en la sociedad se producen en cuanto a la igualdad y a la eliminación de estereotipos de género. Sin embargo, sí que se observa prevalencia de la mujer en la utilización de estos derechos:

Excedencias: Hombres: 0%. Mujeres: 100%.

Reducciones de Jornada: Hombres: 8,33%. Mujeres: 91,67%.

Bajas maternales: Hombres: 12,5%. Mujeres: 87,5%.

Permisos sin sueldo: Hombres: 0%. Mujeres: 100%.

Los valores porcentuales son claramente significativos en su prevalencia femenina.

**SECCIÓN 05: AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL**

Servicio 03: D.G. DE CALIDAD, INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO RURAL

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
5311 – Desarrollo Rural	475.02	50.000 €
	475.08	771.000 €
	770.01	1.900.000 €
	770.02	90.000 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

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

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

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

Por resultar de interés para el presente informe, 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 y 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

En las líneas de modernización de explotaciones y de incorporación de jóvenes al sector agrario, tenemos la experiencia de programas anteriores y, haciendo referencia al periodo de programación 2000-2006, nos encontramos con la siguiente situación de partida:

Año (1)	INSTALACIÓN JÓVENES AGRICULTORES			PLANES DE MEJORA			
	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres / Total	MUJERES	HOMBRES	S.C. / C.B. (2)	%Mujeres / Total
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
TOTAL	53	232	18,60	171	1935	388	6,86

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

2- Sociedad Civil / Comunidad de Bienes.

### B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

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

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

Al margen de esta circunstancia, recientemente se ha publicado 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 de evitar la discriminación de las mujeres y el



reconocimiento jurídico y social de la mujer en las explotaciones familiares. No obstante, y dada su reciente publicación, deberemos esperar a su puesta en marcha y a los resultados que se puedan derivar de su aplicación.

Respecto a la promoción de la afiliación a la Seguridad Social de los cónyuges de las personas titulares de las explotaciones agrarias, hay que decir que, con 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 estas ayudas, encaminadas especialmente a mujeres.

Podemos resaltar dos características especiales de esta línea de ayudas:

- En esta línea de ayudas, el periodo de solicitud está abierto durante todo el año, si bien los pagos se concentran por semestres.
- 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.

#### 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, en el que ya 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; 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 Seguridad Social de los cónyuges de los titulares de explotaciones agrarias, que por razones conocidas, serán fundamentalmente mujeres.



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

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

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

#### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

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

No obstante, sí que se nos ha permitido llevar a cabo una discriminación positiva en el caso de la instalación de jóvenes agricultores, línea en la que se prioriza, dentro de cada grupo, a las mujeres sobre los hombres. Este criterio se podría aplicar también en la línea de planes de mejora, que en la actualidad no contempla ningún criterio de prioridad 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.



## SECCIÓN 06: SALUD

### INFORME IMPACTO DE GÉNERO

#### INTRODUCCIÓN:

A la Consejería de Salud le corresponde de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 2/2002 de Salud, de 17 de abril "(...) *ejercerá las funciones de tutela, financiación, planificación, aseguramiento, ordenación, programación, dirección, evaluación, inspección y control de las actividades, centros y servicios en las áreas de salud pública, salud laboral y asistencia sanitaria, incluido el Servicio Riojano de Salud.*". Estas cuestiones se concretan posteriormente en numerosa normativa y políticas que tratan de garantizar que la igualdad entre sexos no quede sólo en lo asépticamente jurídico sino que impregne la práctica y redunde en resultados positivos a este respecto.

La Consejería de Salud del Gobierno de La Rioja inició en el año 2009 el análisis de sus políticas y actividades teniendo en cuenta la perspectiva del impacto de género. En ese año se cumplieron los objetivos, discretos pero esenciales, marcados para asentar un proceso con mayor calado. Y es que un sistema de salud correctamente administrado y financiado contribuye a la estabilidad y cohesión social y para ello es imprescindible garantizar que el impacto de género de las políticas sea el deseado.

Así una vez determinado el concepto de impacto de género y tras determinar qué políticas han de ser evaluadas a la luz del mismo, en tanto afectan a la vida diaria de la población o existen diferencias entre mujeres y hombres vinculadas al sexo, este año se ha de continuar con el esfuerzo profundizando en el estudio y valorando lo realizado hasta el momento.

En primer lugar se va a aportar una visión general de la población riojana que constituye el elemento subjetivo pasivo y activo de las políticas que se van a dotar con el presupuesto de este año. Así de acuerdo con el estudio realizado por parte de la publicación "Indicadores básicos de La Rioja 2010" la comunidad riojana está determinada positiva y negativamente por sus dimensiones al tratarse de la región más pequeña con 5.045 kilómetro cuadrados de superficie, lo que supone sólo el 1% del territorio español. Por otro lado, a 1 de enero de 2010 la población riojana según datos procedentes del padrón provisional del Instituto Nacional de Estadística (INE) se sitúa en 321.780 habitantes lo que supone sólo 78 personas más que a la misma fecha del año 2009. Así si bien la cifra de población global se ha mantenido estable no ha ocurrido lo mismo en el caso de los inmigrantes empadronados que se ha reducido el 1,3%. Este hecho se produce por primera vez desde que comenzó el siglo y viene provocado fundamentalmente por la situación de crisis económica y financiera que atraviesa nuestro país y los países de nuestro entorno.



Población censo a 1/01/2009 La Rioja				Porcentaje a 1/01/2009 La Rioja			
	Varones	Mujeres	Total		Varones	Mujeres	Total
<b>0-15 años</b>	23.057	22.278	45.335	<b>0-15 años</b>	14,22%	13,96%	14,09%
<b>16-44 años</b>	73.040	65.675	138.715	<b>16-44 años</b>	45,04%	41,17 %	43,12 %
<b>45-64 años</b>	40.901	38.764	79.665	<b>45-64 años</b>	25,22%	24,30 %	24,76 %
<b>65 años y más</b>	25.175	32.812	57.987	<b>65 años y más</b>	15,52 %	20,57 %	18,03 %
<b>TOTAL</b>	162.173	159.529	321.702	<b>TOTAL</b>	100 %	100 %	100 %

De acuerdo con estos datos poblacionales, presuponiendo que la mayor parte del personal de la Consejería viva en la Comunidad Autónoma de La Rioja se van a analizar los datos que nos van a permitir analizar el reparto de roles en función del género que se da en la propia Consejería de Salud.

Los datos aportados por el Servicio de Coordinación de la Consejería de Salud referidos al personal de la Consejería son los siguientes:

	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
<b>Defensoría Usuario</b>	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1	3
<b>Secretaría General Técnica</b>	8	4	0	3	4	4	3	9	6	7	21	27	48
<b>D.G. Recursos Humanos</b>	3	4	0	3	0	4	0	4	0	0	3	15	18
<b>Servicios generales</b>	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	3
<b>S.G. Planificación y Recursos Humanos</b>	2	3	0	3	0	3	0	4	0	0	2	13	15
<b>D.G. Salud Pública y Consumo</b>	32	35	9	10	1	6	2	18	5	0	49	69	118
<b>D.G. Aseguramiento, Acreditación y Prestaciones</b>	3	22	2	7	6	9	5	14	0	0	16	52	68
<b>Total parcial</b>	47	65	12	23	11	23	10	46	11	7	91	164	255
<b>TOTAL</b>	112		35		34		56		18		255		



Estos datos de 31 de diciembre de 2009 apuntan que la Consejería cuenta con 255 trabajadores sensiblemente inferiores a los 420 que se contabilizaron con ocasión al primer Informe de Impacto de Género redactado por la Consejería de Salud. Ello se debe a que el 1 de enero de 2009 los 154 trabajadores adscritos al Centro Asistencial Reina Sofía pasaron a depender del Servicio Riojano de Salud con ocasión de la apertura del nuevo Centro de Salud Mental de Albelda de Iregua.

Por otro lado, hay que destacar cómo ese mismo año y data el Decreto 32/2009, de 30 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y sus funciones en desarrollo de lo dispuesto por la Ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja y que con el objeto de adaptar los órganos a la situación actual modificó la estructura de los órganos de la Consejería que supuso la desaparición de la Subdirección General de Seguridad Alimentaria y Consumo y de la Subdirección General de Farmacia y Uso Racional del Medicamento.

Realizada estas puntualizaciones conviene destacar como los trabajadores masculinos representan en la Consejería un 35,68 % mientras que las trabajadoras representan un porcentaje del 64,31 % del total. Estos datos han variado sensiblemente así la representación de trabajadores varones ha ascendido un 3% mientras que ha descendido proporcionalmente el porcentaje de mujeres. Ello es debido fundamentalmente al dato señalado anteriormente del cambio de titularidad del Centro de Atención Mental y es que si bien dentro de la Administración existe predominio femenino este se acentúa en el ámbito asistencial sanitario. Lo que se traducía en el acusado porcentaje de trabajadoras femeninas existentes durante el año 2008 (67,38 %).

Una vez analizados estos datos que nos permiten extraer interesantes conclusiones en cuanto a la segregación horizontal existencia de sectores laborales feminizados o masculinizados, se adjuntan los datos que desagregan el personal en atención a los diferentes grupos de clasificación de personal que establece el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en su artículo 76:

	2009		2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Grupo A1	45,53 %	54,47 %	41,96 %	58,04 %
Grupo A2	25,49 %	74,51 %	34,28 %	65,72 %
Grupo C1	38,88 %	61,12 %	32,35 %	67,65 %
Grupo C2	20,71 %	79,29 %	17,86 %	84,14 %
Grupo E	46,34 %	53,66 %	61,11 %	38,89 %



De esta comparación se puede deducir que en la actualidad y a diferencia de lo que ocurría en el ejercicio pasado en todos los grupos se hay una proporción mayoritaria de excepto en el grupo E, en el que la proporción de varones es además sensiblemente superior a la de mujeres.

Puesto que 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 el acceso en cuanto a ninguna circunstancia personal y evidentemente tampoco al sexo. Este predominio puede venir determinado por el acceso y el aprovechamiento desigual que las realizan del derecho a la educación garantizado por la Constitución y por las exigencias y condicionantes del ámbito privado (mayores dificultades para conciliar vida laboral y familiar...).

Precisamente centrándonos en el tema de la conciliación de la vida familiar y laboral se consideró interesante a efectos del impacto de género y el análisis de los roles que adoptan los sexos analizar las excedencias, las reducciones de jornada concedidas a lo largo de 2009, las reducciones activas y los cursos que se han realizado a lo largo del pasado ejercicio por el personal al servicio de la Consejería. Así de acuerdo con los datos facilitados por el servicio de coordinación de la Consejería de Salud relativos a estas cuestiones:

	EXCEDENCIAS		REDUCCIONES		RED. ACTIVAS	
	H	M	H	M	H	M
<b>Defensoría Usuario</b>	0	0	0	1	0	0
<b>Secretaría General Técnica</b>	0	0	2	7	4	8
<b>D.G. Recursos Humanos</b>	0	0	0	2	0	0
<b>Servicios generales</b>	0	0	0	0	0	0
<b>S.G. Planificación y Recursos Humanos</b>	0	0	0	2	0	1
<b>D.G. Salud Pública y Consumo</b>	0	1	3	8	3	8
<b>D.G. Aseguramiento, Acreditación y Prestaciones</b>	0	0	0	6	1	10
<b>Total parcial</b>	0	1	5	24	8	26
<b>TOTAL</b>	1		29		34	



Como ya se ha mencionado las Administraciones Públicas garantizan que todos sus trabajadores puedan acceder en condiciones de igualdad a este tipo de derechos, siendo en muchas ocasiones este uno de los motivos por los cuales las mujeres (condicionadas por su papel en las familias) prefieren optar por un empleo en el sector público. Quizá sea por ello el hecho de que a pesar de que las Administraciones Públicas son las garantes de este tipo de derechos en la sociedad se observa una prevalencia de la mujer en la utilización de estos derechos.

	2008		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Excedencia</b>	0 %	100 %	0 %	100 %
<b>Reducciones de Jornada</b>	0 %	100 %	17,24 %	82,76 %
<b>Reducciones activas</b>	2,30 %	97,30 %	23,53%	76,47 %

Por último, es importante analizar separadamente el tema de la formación de los trabajadores de la Consejería, así en tanto las organizaciones son iguales las oportunidades de acceso y no pueden quedar condicionadas por los derechos que los trabajadores tienen para el ascenso y por tanto para evitar la segregación vertical que rompa el techo de cristal que tradicionalmente se dice que existe y que impide que las mujeres accedan a los puestos de responsabilidad, la formación es el elemento fundamental y diferenciador. De acuerdo con ello los datos procedentes del Servicio de Coordinación de la Consejería de Salud:

<b>CURSOS *</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Defensoría del Usuario</b>	0	0
<b>Secretaría General Técnica</b>	15	28
<b>D.G. de Recursos Humanos</b>	0	11
<b>Servicios generales</b>	0	0
<b>S.G. Planificación y Recursos Humanos</b>	0	11
<b>D.G. Salud Pública y Consumo</b>	9	16
<b>D.G. Aseguramiento, Acreditación y Prestaciones</b>	3	28
<b>Total parcial</b>	<b>27</b>	<b>83</b>
<b>TOTAL</b>	<b>110</b>	

\* Número de personas propuestas a la Escuela Riojana desde la Secretaría General Técnica.





De estos datos se desprende cómo el porcentaje de mujeres que realiza cursos de formación es sensiblemente superior al de hombres que realizan este tipo de actividad concretamente del 75,45% del total. En cuanto a los resultados comparados intertemporales comparados estos son los siguientes:

	2008		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cursos	17,36 %	82,64 %	24,55 %	75,45 %

A pesar de que se puede apreciar una reducción del porcentaje de mujeres que realizan estos cursos este colectivo sigue siendo mayoría en su acceso a los mismos.

En cualquier caso estos datos hay que tomarlos con las prevenciones derivadas del hecho de que se trata de comparaciones temporales realizadas en tiempo muy breve que, sin embargo aportan datos que si se mantienen y confirman nos pueden dar datos para mejorar la gestión en el futuro desde el punto de vista del impacto de género.

Analizado el impacto de género en el ámbito interno de la Consejería corresponde analizar los datos derivados de los programas de gasto de la Consejería, desde la perspectiva del impacto de género en este sentido, las políticas que se implementan con el gasto recogido en el presupuesto tienen carácter neutral puesto que responden a las necesidades del conjunto de la población, que puede acceder a ellas en condiciones de igualdad. Ello permite que al menos desde el punto de vista de la salud exista igualdad de oportunidades para alcanzar una verdadera igualdad, con atención a las especificidades propias de cada género.

Resalta en cualquier caso que, en atención a las diferencias biológicas entre hombre y mujeres existen una serie de patologías que inciden en el sexo femenino específicamente y en tanto en la actualidad es prevenible la Consejería de Salud ha desarrollado el programa de prevención del cáncer de cérvix, que supone una inversión a largo plazo que evitará que las niñas que integran la población diana no enfermen de esta dolencia, lo que permitirá que desarrollen su vida sin los condicionamientos propios de una enfermedad muy invalidante.

**SECCIÓN 06: SALUD**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA Y CONSUMO

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
4131 – Promoción y Protección de la Salud.		
1.- Expediente de adquisición de vacuna frente al Virus del Papiloma Humano.	221.06	1.860.357 €
2.- Gasto de personal para la administración de la dosis de vacuna.	120 y 121	1.197.565 €
3.- Gasto en transporte del personal para administración de la vacuna.	223.00	10.506 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

La promoción de la salud comprende el cambio de los comportamientos y la ejecución de políticas de salud pública dirigidas a la comunidad, para proteger a las personas frente a numerosos riesgos para la salud y despertar un sentimiento general de responsabilidad personal para potenciar al máximo la seguridad, la resistencia al huésped, la vitalidad y el funcionamiento efectivo de cada individuo.

Aunque a menudo se aprovecha la motivación del personal sanitario, la promoción de la salud depende sobre todo del cambio de los hábitos propios, de sus familias y de su comunidad.

La promoción de la salud se contempla como un enfoque alternativo y a la vez complementario de la asistencia sanitaria y en general, como estrategia clave para mejorar la salud y la calidad de vida.



La protección de la salud incluye actividades de información epidemiológica, de vigilancia de salud pública, y de protección de las personas. El análisis epidemiológico proporciona información tanto al público como a los legisladores al ofrecer el conocimiento actual de la epidemiología de los problemas de salud para guiar la práctica de la Salud Pública, a la vez que facilita la toma de decisiones en la planificación, gestión y evaluación de las políticas sanitarias y los programas de salud y contribuye a la investigación de la efectividad de los servicios sanitarios. La vigilancia de salud pública permite conocer las necesidades de salud de la población, así como los problemas de salud y sus determinantes, al tiempo que proporciona información futura por medio del análisis de tendencias de la enfermedad. Finalmente, la protección de las personas establece estrategias preventivas frente a la enfermedad.

Es precisamente en este punto donde se integra el programa de vacunación frente al Virus del Papiloma Humano:

1.-Expediente de adquisición de dosis de vacuna tetravalente recombinante frente al Virus del Papiloma Humano (de los subtipos 6, 11, 16 y 18) para su administración a una cohorte de niñas en 6º de Primaria durante el curso escolar 2010/11. Se estima vacunar al 97% de la población femenina de 11 años suponiendo un total de 1.700 niñas y una necesidad de 5.100 dosis a un precio unitario de 92,94 €. El importe estimado es de 473.994 €.

2.- Se editan 2.000 trípticos para distribución entre las niñas a vacunar con información sobre la vacuna y el permiso paterno para administrar la vacuna. Precio estimado 350 €.

3.- Administración de la vacuna por personal de enfermería de Servicios Centrales y personal contratado por el SERIS en los centros escolares de La Rioja. La vacunación consta de 3 dosis con un esquema de 0-2-6 meses. Se estima el gasto derivado de esta actividad en el sueldo de 2 enfermeras durante 45 días (15 días de trabajo para la administración de una dosis a los 0, 2 y 6 meses).

4.- Traslado del personal tres veces durante en curso escolar a todos los Centros escolares de La Rioja de Primaria y de ESO para la administración de 3 dosis de vacuna por cada niña a inmunizar. El precio del transporte se estima en 3.000 Euros.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

El cáncer de cuello de útero constituye un importante problema de Salud Pública. Los datos sobre su incidencia indican que es el segundo tumor en frecuencia en mujeres en el mundo.

El principal agente causal de cáncer de cuello de útero es el virus del papiloma humano (VPH), 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. Los genotipos 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 estando 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 HPV. Al ser una vacuna que previene la infección por el virus, su administración debe llevarse a cabo antes de que se produzca la infección por el virus lo que a su vez depende de los hábitos sexuales de una comunidad determinada. En España, aproximadamente un 15% de las adolescentes ha mantenido relaciones sexuales a la edad de 15 años. Es por lo que ante una recomendación de vacunación universal, la estrategia que garantiza una óptima efectividad es la vacunación de niñas antes del inicio de la actividad sexual.

En dicho año, la Ponencia de Programa y Registro de Vacunaciones del Ministerio de Sanidad y Consumo, recomendó la vacunación sistemática de las niñas de entre 11 y 14 años de edad, propuesta que fue aprobada por la Comisión de Salud Pública.

Asimismo la Comisión Técnica de Enfermedades Prevenibles por Inmunización de La Rioja aprobó la inclusión de dicha vacuna en el Calendario Oficial de Vacunaciones en edad pediátrica, aprobándose la misma en la sesión celebrada el día 27 de septiembre de 2007.

### B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Programa de Vacunación frente al VPH estableció una planificación operativa estructurada en tres periodos anuales de vacunación a dos cohortes de niñas susceptibles. El primer año se vacunó a las niñas nacidas en 1993 y 1996, en el segundo año se vacunó durante el curso escolar 2008 -2009, a las niñas nacidas



en 1994 y 1997 y en este tercer año se está vacunando durante el presente curso escolar 2009-2010, a las niñas nacidas en los años 1995 y 1998.

Esta planificación logrará que en el periodo de 3 años sean vacunadas frente al VPH todas las jóvenes riojanas de edades comprendidas entre 11 y 17 años.

A partir del cuarto año, curso escolar 2010-2011, la vacunación se administrará 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.

La contratación del suministro se realiza de forma plurianual para los años 2010 y 2011, 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 2010-2011 (noviembre de 2010), 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.

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

Este Programa pretende la inmunización frente al Virus del Papiloma Humano y con ello prevenir el cáncer de cérvix en la población femenina riojana nacida a partir del 1 de enero de 1.993.

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

En el año escolar 2008/09 la población matriculada en los cursos (6º de EP y 3º de ESO), en los que se realizó esta actividad fue de 2.587 alumnas, obteniendo una cobertura de vacunación para los dos grupos de edad del 95,9 %. La cobertura de las niñas vacunadas con tres dosis en el curso 6º de EP, alcanza el 96,9% y en 3º de ESO, el 94,7%:

Curso	Dosis	Nº alumnas matriculadas	Alumnas vacunadas	% alumnas vacunadas
6º Primaria	1ª dosis	1.334	1.314	98,5
	2ª dosis		1.305	97,9
	3ª dosis		1.293	96,9
3º ESO	1ª dosis	1.253	1.213	96,8
	2ª dosis		1.200	95,8
	3ª dosis		1.187	94,7
TOTAL		2.587	2.480	95,9



En el año escolar 2009/10 la población matriculada en los cursos (6º de EP y 3º de ESO), en los que se está realizando esta actividad es de 2.800 alumnas, estimando una cobertura de vacunación para los dos grupos de edad del 95 % (pendiente de los resultados de la administración de la tercera dosis en Mayo de 2010).

En el año escolar 2010/11 se estima que la población matriculada en el curso 6º de EP en los que se realizará esta actividad será de 1.700 alumnas.

El objetivo de este programa en cuanto a impacto de género, es una estrategia a largo plazo que busca garantizar que las mujeres nacidas a partir del año 1993 no sufran las consecuencias del cáncer de cérvix, el segundo cáncer con mayor incidencia en el mundo e importante causa invalidante entre mujeres de entre 45-50 años y 35-44 años. Evitar este cáncer les permitirá desarrollar su vida laboral y social en condiciones de mayor igualdad.

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

Como ya ha quedado explicado, la actuación va a tener resultados en la igualdad entre género a largo plazo que podrán ir siendo evaluados en los sucesivos informes que sobre el impacto de género acompañen a la Ley de Presupuestos. Hasta ese momento se realiza un análisis de la gestión del mismo durante el pasado ejercicio.

La vacuna contra el cáncer de cuello de útero quedó incluida a partir del curso 2007/2008 en el calendario de vacunación riojano, con el objetivo de prevenir el que se considera el segundo tumor en frecuencia en mujeres en el mundo, dado que es una vacuna probada y acreditada. Se trata de una vacuna muy eficaz, la primera que previene este tipo de tumores.

Los expertos de la Ponencia Nacional de Vacunaciones recomendaron que la edad de vacunación ha de ser previa al inicio de relaciones sexuales con el fin de mejorar la efectividad de la medida, con lo que la Dirección General de Salud Pública de La Rioja estableció la vacunación sistemática a las niñas de 11 años de edad.

Con el fin de ampliar el beneficio de esta vacuna a las jóvenes de La Rioja menores de 15 años, se realizó un esfuerzo adicional y se planificó junto con la vacunación de las niñas de 11 años, una vacunación extraordinaria durante tres años a la cohorte de niñas que van cumpliendo 14 años (niñas en 2º de la ESO durante los cursos 07/08, 08/09 y 09/10).

Esta decisión ha supuesto la duplicación del gasto durante 3 años con el consiguiente beneficio en la prevención del cáncer de cérvix de las jóvenes de La Rioja, el segundo en prevalencia en España tras el cáncer de mama.



La Consejería de Salud 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.



**INFORME**  
**IMPACTO DE GÉNERO**

**SECCIÓN 07: TURISMO, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA TERRITORIAL**

**INTRODUCCIÓN:**

*Pertinencia de la evaluación de los gastos de personal*

No cabe duda de la pertinencia de la dimensión de género en lo que respecta al capítulo 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 Amsterdam. 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 Turismo, Medio Ambiente y Política Territorial 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 acompañe al Proyecto de Ley de Presupuestos al menos en lo que al aspecto relativo al personal se refiere.





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 la Capítulo Primero dedicado a los Gastos de Personal y desde la perspectiva de la influencia que las Secretarías Generales Técnicas dadas sus competencias genéricas en esta materia pueden tener sobre la misma.

### Identificación de las partidas de gasto

En la tabla siguiente se resume la identificación de las partidas de gasto del capítulo primero del presupuesto de toda la Consejería, a través de los siguientes códigos de clasificación:

- Orgánica: Sección y Servicio
- Funcional: Programa de gasto
- Económica: Capítulo, artículo, concepto

#### *Partidas correspondientes del Capítulo 1: Gastos de personal*

Sección	Servicio	Programa	Código económico Capítulo 1: Gastos de personal
07 Consejería de Turismo, Medio Ambiente y Política Territorial	01	4431	100: Altos Cargos 110: Personal eventual (solo para Secretaría General Técnica) 120: Funcionarios 121: Retribuciones complementarias 130: Laborales 131: Laboral eventual 151: Gratificaciones 160: Seguridad Social
	Secretaría General Técnica	Administración General de Turismo, Medio Ambiente y Política Territorial	
	02	7511	
	Dirección General de Turismo	Coordinación y Promoción del Turismo	
	03	5321	
	Dirección General de Medio Natural	Protección y Mejora del Medio Natural	
	04	4432	
	Dirección General de Calidad Ambiental y Agua	Medidas Preventivas y Actuaciones para la protección del Medioambiente	
	04	5133	
	Dirección General de Calidad Ambiental y Agua	Obras y planificación hidráulica	
05	4321		
Dirección General de Política Territorial	Planeamiento, control y gestión urbana		

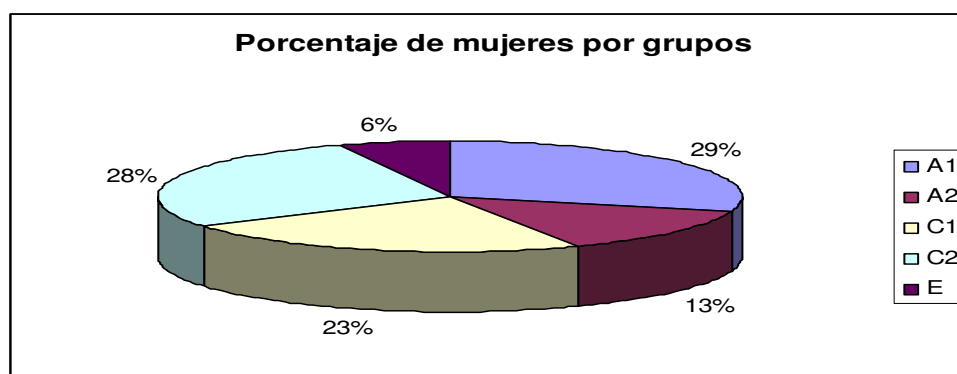
Estadísticas

La información cuantitativa se indica en las tablas y gráficos que se muestran a continuación, con datos a 31 de diciembre de 2009.

EFECTIVOS POR GRUPOS	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	4	3	0	2	0	8	2	4	2	2	8	19
D. G. de Turismo	2	2	1	0	1	2	1	2	0	0	5	6
D. G. de Medio Natural	17	5	5	3	77	3	25	9	97	3	221	23
D. G. Calidad Ambiental y Agua	8	9	4	4	4	4	1	4	0	0	17	21
D. G. de Política Territorial	4	5	2	2	3	2	1	4	0	0	10	13
Totales desglosados	35	24	12	11	85	19	30	23	99	5	261	82
Totales	59		23		104		53		104		343	
Porcentajes (%)	59	41	52	48	82	18	57	43	95	5	76	24

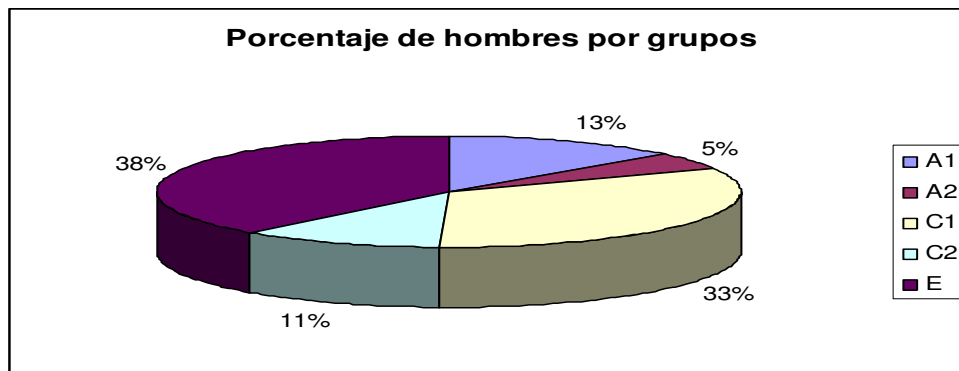
En esta tabla de “Efectivos por grupos” se incluye el número de efectivos por cada uno de los órganos administrativos, y desglosados por grupos y sexo. No se ha incluido datos de los grupos B1 y B2 dado que en la fecha indicada no había efectivos que correspondieran a los mismos. Además, se indican los porcentajes de hombres y mujeres con respecto al total del grupo. Así, por ejemplo, en el grupo A1, el 59% de efectivos son hombres y el 41 % restante son mujeres. En el grupo A2 el 52 % son hombres y el 48 % son mujeres. En el C1 el 82 % son hombres y el 18 % son mujeres. En el C2, el 57 % son hombres y el 43 % mujeres. Por último, en el grupo E, el 95 % son hombres y el 5 % restante mujeres. Si se tiene en cuenta el total de efectivos, el 76 % son hombres y el 24 % son mujeres.

Del total de mujeres de la Consejería, la distribución por cada uno de los grupos es la que se muestra en el siguiente gráfico:





Del total de hombres, esta distribución por grupos es la siguiente:



En la siguiente tabla se indica el total de efectivos que han optado por las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional que se describen en la leyenda, así como el porcentaje de hombres y de mujeres para cada una de las medidas.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN	Excedencia		Red. 1 hora		Acumulación		Flexibilidad		Red. Jornada	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0
D. G. de Turismo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D. G. de Medio Natural	1	1	1	0	0	1	4	10	2	1
D. G. Calidad Ambiental y Agua	0	0	0	0	0	0	1	4	0	1
D. G. de Política Territorial	0	0	0	1	0	1	0	8	1	0
<b>Totales desglosados</b>	1	1	1	1	0	2	5	26	3	2
<b>Totales</b>	2		2		2		31		5	
<b>Porcentajes</b>	50%	50%	50%	50%	0%	100%	16%	84%	60%	40%

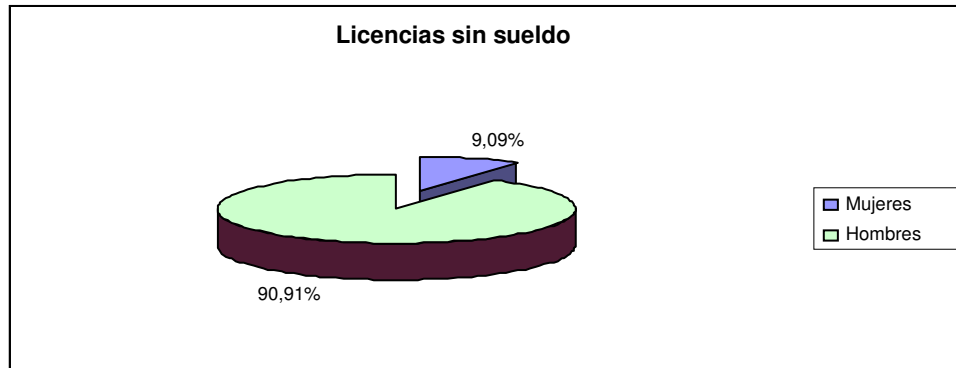
<b>Excedencia</b>	Excedencia por cuidado de hijos
<b>Red. 1 hora</b>	Reducción de una hora de la jornada por lactancia
<b>Acumulación</b>	Acumulación de lactancia
<b>Flexibilidad</b>	Flexibilidad horaria especial
<b>Red. Jornada</b>	Reducción jornada en 1/2 o 1/3



Así mismo, en el siguiente cuadro se indica el personal que a 31 diciembre de 2009 tenía concedida una licencia sin sueldo, desglosado por órganos administrativos y sexo:

LICENCIAS SIN SUELDO	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	0	0
Dirección General de Turismo	0	0
Dirección General de Medio Natural	9	0
Dirección General de Calidad Ambiental y Agua	0	0
Dirección General de Política Territorial	1	1
Totales desglosados	10	1
Total	11	

Los porcentajes de hombres y mujeres con respecto al total que ha optado por licencias sin sueldo se indican en el siguiente gráfico:



**INFORME  
IMPACTO DE GÉNERO****SECCIÓN 08: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE****INTRODUCCIÓN:**

La Consejería de Educación, Cultura y Deporte es el órgano de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja al que corresponden las competencias en materia de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, 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 1/2008, de 1 de febrero, 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 27/2008, de 11 de abril.

Con carácter previo al análisis de los programas de gasto, resulta conveniente una primera aproximación al tema de estudio mediante una visión general del personal que presta sus servicios en esta Consejería (excluyendo al personal docente, que será objeto de atención en los apartados correspondientes a los programas educativos).

*Personal no docente perteneciente a la Consejería de Educación, Cultura y Deporte:*

	A1 / A		A2 / B		C1 / C		C2 / D		E		TOTALES	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
<b>Secretaría General Técnica</b>	3	5	2	2	1	6	4	15	5	5	15	33
<b>D.G. Cultura</b>	2	9	7	12	1	3	4	20	9	10	23	54
<b>D.G. del Deporte</b>	3	0	3	5	3	2	3	1	8	1	20	9
<b>D.G. Personal y Centros Docentes</b>	3	4	8	17	12	25	24	109	69	164	116	319
<b>D.G. Ordenación e Innovación Educativa</b>	5	8	3	3	2	4	3	17	2	6	15	38
<b>D.G. Universidades y Formación Permanente</b>	3	7	0	1	1	3	0	2	4	2	8	15
<b>TOTALES</b>	19	33	23	40	20	43	38	164	97	188	197	468
<b>PORCENTAJES</b>											29,62%	70,38%
<b>TOTAL PERSONAL NO DOCENTE EN LA CONSEJERÍA</b>											665	



Los datos indican que el 70,38% del personal no docente de la Consejería son mujeres, mientras que el 29,62% son hombres, manteniéndose la superior proporción de mujeres en todos los grupos y especialmente en el C2/D donde el porcentaje de mujeres alcanza el 82,51%.

De los 665 trabajadores 475 son funcionarios, mientras que 190 prestan servicios como personal laboral. La distribución por grupo y sexo teniendo en cuenta la relación laboral sería la siguiente:

*Personal funcionario:*

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
A1	18	32	50
A2	23	40	63
C1	14	39	53
C2	25	144	169
E	52	88	140
<b>TOTAL</b>	<b>132</b>	<b>343</b>	<b>475</b>

*Personal laboral:*

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
A	1	1	2
C	6	4	10
D	13	20	33
E	45	100	145
<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>125</b>	<b>190</b>

Dentro del personal funcionario existe una proporción superior de mujeres en todos los grupos y especialmente en el C2 donde las trabajadoras superan el 85%. No es tan notable la diferencia en el caso de personal laboral donde se encuentra el único grupo, el C, donde el número de mujeres es inferior al de hombres.



En relación con el impacto de género es interesante señalar que las estadísticas realizadas, relativas al año 2009, reflejan que a pesar de que tanto hombres como mujeres pueden acceder a las reducciones de jornada por cuidado de hijo, en la mayoría de los casos son las mujeres las que hacen uso de este derecho. La misma situación se produce con las excedencias por cuidado de hijo.

	HOMBRES		MUJERES	
	Nº	%	Nº	%
Reducción por cuidado de hijo	1	3,57%	36	96,43%
Excedencia por cuidado de hijo	0	0%	1	100%

**SECCIÓN 08: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE DEPORTE

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
4541 – Promoción y ayuda al deporte		9.920.197 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

El deporte, en el más amplio sentido de la palabra, está cada vez más presente en cualquier ámbito de la sociedad.

En la Comunidad Autónoma de La Rioja, el deporte está regulado por su propia Ley, la 8/95, de 2 de mayo, del Deporte, que dentro de su contenido, en esta ocasión se quiere resaltar el punto 2 de su artículo 2º, que manifiesta: “Las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en colaboración con la totalidad de los agentes deportivos públicos y privados que correspondan, promoverán, estimularán y apoyarán la práctica y difusión de la actividad física y el deporte”.

El Servicio de Coordinación y Asistencia al Deporte, con el fin de dar respuesta a lo propuesto por la Ley, elabora los presupuestos con la idea de promover y difundir el deporte en todos los ámbitos de la sociedad riojana y en cada rincón de la orografía riojana.

A tal fin, la Dirección General de Deporte promueve la acción deportiva fundamentalmente en los siguientes apartados:

- Deporte Base:
  - Juegos Deportivos de La Rioja.
  - Incrementar la participación.
  - Mejorar la parte técnica.
  - Obtener patrocinio en los Juegos Deportivos.
  - Favorecer la participación femenina.
  - Acrecentar el voluntariado.
  - Estimular el deporte adaptado.





- Apoyar el asociacionismo deportivo.
- Educar haciendo deporte.
- Favorecer la integración social de los marginados.
- Extender la práctica deportiva a las zonas rurales.
- Apoyar la contratación de coordinadores deportivos municipales.
  
- Deporte Federado:
  - Mejorar las actividades deportivas de competición.
  - Mantener el número de federados.
  - Favorecer la práctica deportiva con la formación.
  - Actualizar el censo de entidades deportivas.
  - Apoyar el deporte rendimiento.
  - Mejorar las condiciones de entrenamientos para los deportistas de élite.
  - Fomentar la práctica deportiva en el ámbito federado.
  - Poner a disposición de los deportistas federados de alto nivel instalaciones que mejoren la práctica deportiva. Centros de Tecnificación Deportiva.
  - Ayudas de gestión informática a las Federaciones Deportivas.
  - Apoyo mediante asesoramiento integral a las Federaciones Deportivas.
  - Apoyo mediante patrocinio a las Entidades Deportivas Riojanas.
  
- Infraestructuras Deportivas:
  - Apoyar a los municipios en la construcción de instalaciones deportivas.
  - Remodelar las instalaciones deportivas propias.
  - Mejorar las condiciones para acceder a las ayudas económicas.
  - Favorecer en todos los ámbitos sociales la creación de nuevas instalaciones deportivas.
  - Poner a disposición de las Federaciones Deportivas Riojanas instalaciones deportivas con las últimas tecnologías.
  - Fomentar la colaboración con los municipios para actualizar las instalaciones deportivas.



- Tecnificación Deportiva:
  - Apoyar la formación técnica de los entrenadores.
  - Mejorar las condiciones de entrenamiento.
  - Promover convenios con el Consejo Superior de Deportes para innovar el Centro de Tecnificación Deportiva de La Rioja.
  - Colaborar con las actividades que realice la Fundación Rioja Deporte.
  
- Deporte y Salud:
  - Colaborar con la Consejería de Salud para prevención de los riesgos en el deporte.
  - Desarrollo del plan de Asistencia Médico Sanitaria del Deporte.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

Anualmente se elabora una memoria de la Dirección General del Deporte 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.

#### Indicadores de carácter general

##### a) Indicadores en Ayudas y Subvenciones:

1. Solicitudes de becas para la formación de técnicos, jueces y gestores deportivos.
  - Nº de hombres y de mujeres.
2. Solicitudes de becas para deportistas riojanos con proyección para el deporte rendimiento.
  - Nº de hombres y de mujeres.
3. Solicitudes de becas para deportistas riojanos discapacitados.
  - Nº de hombres y de mujeres.
4. Solicitudes de becas para la elaboración de trabajos y estudios técnicos y/o de investigación deportiva.
  - Nº de hombres y de mujeres.

##### b) Indicadores relativos a la participación en Juegos Deportivos:

1. Incremento de participaciones femeninas por zonas deportivas.
2. Incremento de participaciones femeninas por deportes.



PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

<b>CUADRO DE PARTICIPACIONES POR ZONA, SEXO Y CATEGORÍA</b>															
<b>ZONAS DEPORTIVAS</b>	<b>Pre benjamín</b>		<b>Benjamín</b>		<b>Alevín</b>		<b>Infantil</b>		<b>Cadete</b>		<b>Juvenil</b>		<b>Discapacitados</b>		<b>TOTALES</b>
	<b>Masc.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Masc.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Masc.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Masc.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Masc.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Masc.</b>	<b>Fem.</b>	<b>Masc.</b>	<b>Fem.</b>	
<b>Alfaro</b>	108	96	120	80	179	96	239	163	62	74	57	2	0	0	1.276
<b>Amedo</b>	83	46	121	47	176	107	179	186	95	21	30	10	0	0	1.101
<b>Calahorra</b>	266	99	319	167	402	266	389	311	189	105	117	26	0	0	2.656
<b>Cervera de Río Alhama</b>	14	4	22	17	143	140	66	30	20	40	2	0	0	0	498
<b>Haro</b>	75	34	109	43	199	156	202	109	86	59	36	14	0	0	1.122
<b>Logroño</b>	1.006	362	1.159	449	1.181	606	2.020	1.471	979	328	390	131	25	7	10.114
<b>Murillo de Río Leza</b>	105	71	215	98	380	245	247	206	144	63	63	5	0	0	1.842
<b>Nájera</b>	65	44	90	56	208	161	190	147	62	45	17	5	0	0	1.090
<b>Sto. Domingo de la Calzada</b>	29	8	113	28	84	18	100	102	56	22	37	0	0	0	597
<b>Torrecilla en Cameros</b>	0	0	7	15	53	49	14	6	0	0	0	0	0	0	144
<b>TOTALES</b>	<b>1.751</b>	<b>764</b>	<b>2.275</b>	<b>1.000</b>	<b>3.005</b>	<b>1.844</b>	<b>3.646</b>	<b>2.731</b>	<b>1.693</b>	<b>757</b>	<b>749</b>	<b>193</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	
<b>SUMA POR CATEGORÍAS</b>	2.515		3.275		4.849		6.377		2.450		942		32		20.440
<b>TOTAL PARTICIPANTES</b>	20.440														



PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

**CUADRO DE PARTICIPACIONES POR ZONA Y SEXO (COMPARATIVA ÚLTIMAS TEMPORADAS)**

ZONAS DEPORTIVAS	2008-2009		Incremento del 07-08 al 08-09		2007-2008		Incremento del 06-07 al 07-08		2006-2007	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
<b>Alfaro</b>	765	511	127	64	638	447	- 24	41	662	406
Porcentajes	59,95%	40,05%	19,91%	14,32%	58,80%	41,20%	- 3,63%	10,10%	61,99%	38,01%
<b>Arnedo</b>	684	417	35	116	649	301	- 93	- 82	742	383
Porcentajes	62,13%	37,87%	5,39%	38,54%	68,32%	31,68%	- 12,53%	- 21,41%	65,96%	34,04%
<b>Calahorra</b>	1.682	974	6	50	1.676	924	39	50	1.637	874
Porcentajes	63,33%	36,67%	0,36%	5,41%	64,46%	35,54%	2,38%	5,72%	65,19%	34,81%
<b>Cervera de Río Alhama</b>	267	231	38	41	229	190	43	47	186	143
Porcentajes	53,61%	46,39%	16,59%	21,58%	54,65%	45,35%	23,12%	32,87%	56,53%	43,47%
<b>Haro</b>	707	415	- 49	- 47	756	462	146	97	610	365
Porcentajes	63,01%	36,99%	- 6,48%	- 10,17%	62,07%	37,93%	23,93%	26,58%	62,56%	37,44%
<b>Logroño</b>	6.760	3.354	325	- 40	6.435	3.394	111	- 7	6.324	3.401
Porcentajes	66,84%	33,16%	5,05%	- 1,18%	65,47%	34,53%	1,76%	- 0,21%	65,03%	34,97%
<b>Murillo de Río Leza</b>	1.154	688	110	24	1.044	664	72	15	972	649
Porcentajes	62,65%	37,35%	10,54%	3,61%	61,12%	38,88%	7,41%	2,31%	59,96%	40,04%
<b>Nájera</b>	632	458	135	49	497	409	- 118	23	615	386
Porcentajes	57,98%	42,02%	27,16%	11,98%	54,86%	45,14%	- 19,19%	5,96%	61,44%	38,56%
<b>Santo Domingo de la Calzada</b>	419	178	82	- 28	337	206	79	52	258	154
Porcentajes	70,18%	29,82%	24,33%	- 13,59%	62,06%	37,94%	30,62%	33,77%	62,62%	37,38%
<b>Torrecilla en Cameros</b>	74	70	23	32	51	38	29	21	22	17
Porcentajes	51,39%	48,61%	45,10%	84,21%	57,30%	42,70%	131,82%	123,53%	56,41%	43,59%
<b>TOTAL</b>	13.144	7.296	832	261	12.312	7.035	284	257	12.028	6.778
Porcentajes	64,31%	35,69%	6,76%	3,71%	63,64%	36,36%	2,36%	3,79%	63,96%	36,04%



<b>PARTICIPANTES POR DEPORTE Y SEXO</b>			
<b>Modalidad deportiva</b>	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	<b>Total</b>
Actividades de la naturaleza	62	69	131
Ajedrez	94	29	123
Atletismo	285	208	493
Bádminton	89	89	178
Baloncesto	1.269	1.577	2.846
Balonmano	442	278	720
Caza	14	0	14
Ciclismo	30	11	41
Deportes discapacitados	11	0	11
Esquí	1.678	1.650	3.328
Fútbol	3.801	0	3.801
Fútbol Sala	1.770	234	2.004
Gimnasia	2	760	762
Golf	0	0	0
Hípica	10	38	48
Judo	758	190	948
Kárate	278	140	418
Kickboxing	48	25	73
Montañismo	0	0	0
Multideporte	915	855	1.770
Natación	192	241	433
Orientación	53	58	111
Patinaje	17	97	114
Pelota	522	17	539
Pesca	67	4	71
Piragüismo	43	52	95
Taekwondo	133	89	222
Tenis	398	185	583
Tenis de mesa	66	18	84
Tiro con arco	2	0	2
Tiro olímpico	71	15	86
Voleibol	24	367	391
<b>TOTAL</b>	<b>13.144</b>	<b>7.296</b>	<b>20.440</b>



## 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 Reguladoras para la concesión de subvenciones en materia deportiva, valora la presencia de la mujer como uno de los criterios para la concesión de las subvenciones; en concreto, esta línea de actuación se incluye en:

- Subvenciones a Entidades Deportivas para pruebas deportivas de carácter nacional e internacional.
- Subvenciones a Entidades Deportivas para actividades deportivas de tiempo libre.
- Subvenciones a las Entidades Deportivas participantes en los Juegos 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 una 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 que disputa la superviga y el Murillo Voleibol que logró el ascenso a 1ª División, así como el Club de Fútbol Sala Femenino Rioja que participa en la División de Honor Nacional junto con el Club Cuatro Arcos, ambos de la máxima categoría, a los que se les apoya a través de la Orden 24/2006, de 7 de septiembre, para la concesión de subvenciones para las entidades deportivas riojanas que participan en ligas regulares de carácter nacional.

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

Los objetivos a alcanzar a través de las medidas propuestas son los siguientes:



- Ampliar la participación femenina en la estructura deportiva de las Entidades inscritas en el Registro de Entidades Deportivas de La Rioja, entendiendo por estructura el número de equipos de dichas 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 ésta 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 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 AL CONTENIDO DE:**

#### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo la Dirección General del Deporte 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 subvencionada 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 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.

**SECCIÓN 08: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL Y CENTROS DOCENTES

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
4211 – Servicios Generales y Promoción de la Educación.		2.783.559 €
4221 – Enseñanza de Régimen General.		189.273.165 €
4222 – Enseñanza de Régimen Especial.		9.345.917 €
5441 – Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación.		1.370.500 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

Dentro de la Dirección General de Personal y Centros Docentes se pueden distinguir tres grandes áreas de competencias: personal docente, alumnos y centros docentes.

Por lo que se refiere al 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 y la regulación, planificación, organización y seguimiento del transporte escolar y de los comedores escolares.

Por último, la gestión de todos los centros docentes, tanto públicos como privados concertados implica varias atribuciones:

- Proponer al Consejero la creación, modificación o supresión de centros educativos públicos.
- La regulación y gestión de los conciertos educativos.
- La dirección y gestión de los centros docente 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.

A estos efectos debe tenerse presente que dependen orgánica y funcionalmente de la Dirección General de Personal y Centros Docentes los siguientes centros:

- Colegios de Educación Infantil y Primaria.
- Centros Rurales Agrupados.
- La Escuela Hogar de Ortigosa.
- Los Conservatorios de Música.
- Las Escuelas Oficiales de Idiomas.
- Los Institutos de Educación Secundaria.
- La Escuela de Arte y Superior de Diseño.

El Programa de gasto 4211, “Servicios Generales y Promoción de la Educación”, desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados Servicios Centrales de la Administración educativa que son las Direcciones Generales con competencias en materia de Educación (y por contraposición con los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria –colegios e institutos- y los de régimen especial –conservatorios y escuelas oficiales de idiomas-). El grueso del programa de gasto lo acaparan los Capítulos I y II, pues la Dirección General de Personal y Centros Docentes la que más personal tiene retribuido bajo su dependencia y, por ello, la que más gasto corriente sostiene por el funcionamiento operativo del órgano gestor (el 85% se destina a Capítulo I).



Los Programas de gasto 4221 y 4222, “Enseñanza de Régimen General” y “Enseñanza de Régimen Especial”, se ocupan de los gastos que se invierten en los centros educativos públicos no universitarios que, a su vez, distinguen por un lado, a) a los de régimen general (4221): enseñanza primaria y secundaria, Colegios de Educación Infantil y Primaria e Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros Privados Concertados, y, por otro lado, b) a los de régimen especial (4222): Conservatorios de música o danza, Escuelas Oficiales de Idiomas y Escuela de Arte y Superior de Diseño.

En el programa 4221, aparte del Capítulo I que representa más de la mitad del programa y que supone la retribución de todo el personal docente público de Colegios e Institutos Públicos de La Rioja, destacan cuatro apartados de gasto:

- 1º. El transporte público escolar.
- 2º. Los gastos de funcionamiento de los centros docentes públicos no universitarios.
- 3º. El Concierto educativo.
- 4º. Los gastos en construcción y reforma de edificios escolares.

El Programa de gasto 5441 “Investigación y Desarrollo relacionado con al Educación” persigue la inversión en la ecuación I+D+i, Investigación, Desarrollo e Innovación aplicada al ámbito educativo. Para el ejercicio 2011, existe una doble transferencia en favor de la Agencia del Conocimiento y la Tecnología: por un lado, una transferencia corriente para el mantenimiento de los programas informáticos educativos y, por otro lado, una transferencia de capital para la implantación de la Plataforma de gestión integral del sistema educativo RACIMA.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

Los datos sobre alumnos que se pueden obtener distinguiendo por sexos tienen que ver más con la estadística demográfica de la Comunidad Autónoma de La Rioja que con el impacto de género. No obstante lo anterior, baste decir que como en el resto de España, si se cuentan todas las enseñanzas (desde infantil hasta las de ciclos formativos, PCPI o las de artes) el porcentaje oscila entre el 51% y el 49% a favor de los hombres.

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.

#### *Acompañantes en las rutas del transporte escolar*

Las personas contratadas como acompañantes en las rutas del transporte escolar correspondientes al curso 2009/2010 fueron 84 de las que el 93% fueron mujeres el 95% y hombres el 5% (80 mujeres y 4 hombres).

#### *Plantilla del personal docente*

De un total de 3.231 funcionarios docentes que existen en activo en la Comunidad Autónoma de La Rioja, podemos distinguir entre los titulados superiores y los medios de acuerdo con el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público la siguiente proporción:

Grupo A1: 56% mujeres y 44% hombres (1.364 docentes: 768 mujeres y 596 hombres).

Grupo A2: 72% mujeres y 28% hombres (1.867 docentes: 1.352 mujeres y 515 hombres).

### 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 12, 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.

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 EL PROGRAMA 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 correspondientes al curso 2009-2010 han sido en total 155 de las que, desagregado por sexo, el 51% fueron mujeres y el 49% para hombres (78 mujeres y 77 hombres).

##### *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 predominio de la mujeres en el disfrute.



## **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.

## **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 Personal y Centros Docentes sobre el impacto de género puesto que, como se ha adelantado, el porcentaje de hombres y mujeres se hace depender más de su pertenencia a los grupos afectados, alumnado y profesorado, que de la incidencia de las diferentes medidas que se han ejecutado con los programas de gasto previstos.

No obstante lo anterior, no debe olvidarse que más allá del hecho presupuestario, es en el ámbito de la Educación donde se perfilan la formación y conductas futuras de todo individuo por lo que la enseñanza que se imparta va a ser determinante a la hora de formar en los valores del respeto, la comprensión de lo diferente y la tolerancia entre personas de distinto sexo, extremos ineludibles para evitar en último caso la violencia de género. Pero, ello resulta obvio, esta instrucción de valores respetuosos de la diferencia de género es tributaria de la preparación del personal docente y de los programas curriculares que se hagan desde las Administraciones Educativas, y no de la ejecución del gasto presupuestario.





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

##### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

No hay.

##### **B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO**

Como se ha explicado al describir el programa de gasto 5441 sobre “Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación”, se está tramitando la implantación en la Administración Educativa Riojana un soporte informático comprensivo de todos los aspectos de la gestión educativa (escolarización de alumnos, gestión de personal docente, subvenciones, gestión económica y presupuestaria, absentismo, etc.) que permitiría, tanto a Administración como a profesores y a padres de alumnos, tener datos relativos al sexo de los participantes en el sistema educativo que facilitaría la elaboración de estadísticas así como su evaluación en el escenario del impacto de género.

Con esta nueva herramienta que aunará medios administrativos e informáticos, se podrán medir con rigor, mejor eficiencia y rapidez los impactos de las política de gasto y sus resultados en el escenario del género con mayor certeza y claridad que como se viene haciendo hasta el momento.

**SECCIÓN 08: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

Servicio 06: D.G. DE UNIVERSIDADES Y FORMACIÓN PERMANENTE

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
4211 – Servicios Generales y Promoción de la Educación.		1.893.067 €
4221 – Enseñanza de Régimen General.		588.139 €
4222 – Enseñanza de Régimen Especial.		
4223 – Enseñanza Universitaria.		23.961.400 €
5441 – Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación.		15.544.761 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

A la Dirección General de Universidades y Formación Permanente le corresponde actuar sobre varias competencias. Por lo que se refiere al aspecto relación con la Universidad: 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.

Mientras que por lo que se refiere a la Formación y Participación, 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.



También, 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.

El Programa de gasto 4211, “Servicios Generales y Promoción de la Educación”, desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados Servicios Centrales de la Administración educativa que son las Direcciones Generales con competencias en materia de Educación (y por contraposición con los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria –colegios e institutos- y los de régimen especial –conservatorios y escuelas oficiales de idiomas-). Salvedad aparte de lo que se refiere al gasto en Capítulos I y II, de funcionamiento operativo de la propia Dirección General, sobre todo en este Programa de Gasto se destinan ayudas a Ayuntamientos, a Familias e Instituciones sin fines de lucro y a Centros Educativos Privados y Concertados, que inciden en el desarrollo y ejecución de todas las actividades que se acaban de indicar. En efecto, a través de diferentes Transferencias corrientes expresadas en formato de subvención, se destinan recursos a la Programas de educación de adultos, alumnos para la Formación en Centros de Trabajo (FCT), al Sindicatos de la Enseñanza Concertada, a la Fundación Ecomar, etc.

Los Programas de gasto 4221 y 4222, “Enseñanza de Régimen General” y “Enseñanza de Régimen Especial”, se ocupan de los gastos que se invierten en los centros educativos públicos no universitarios que, a su vez, distinguen por un lado, a) a los de régimen general (4221): enseñanza primaria y secundaria, Colegios de Educación Infantil y Primaria e Institutos de Enseñanza Secundaria y, por otro lado, b) a los de régimen especial: Conservatorios de música o danza, Escuelas Oficiales de Idiomas y Escuela de Arte y Superior de Diseño. Las principales inversiones que realizan en estos programas van destinado a equipamientos de las aulas, mobiliario técnico, informático o similar, así como transferencias corrientes para la implantación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI) y el gasto corriente en el funcionamiento de los ciclos formativos.

El Programa de gasto 4223 “Enseñanza Universitaria”, está destinado a la financiar la actividad educativa de estudios universitarios en La Rioja que se aborda desde la Administración educativa, teniendo presente la conocida la autonomía de que gozan todas las universidades. En este programa destacan los capítulos destinados a la Subvención e Inversión, puesto que la Universidad es un órgano tercero externo con personalidad jurídica propia y diferenciada del Gobierno de La Rioja; en este sentido, destaca las transferencias corrientes que se hacen por distintos conceptos a la Universidad de La Rioja por un importe superior a los 20.000.000 de euros; asimismo, se prevén ayudas al estudio a través de becas (estudios musicales, cursos de español a distancia) y a patronatos (Patronato de Relaciones Laborales).



El Programa de gasto 5441 “Investigación y Desarrollo relacionado con al Educación” persigue la inversión en la ecuación I+D+i, Investigación, Desarrollo e Innovación aplicada al ámbito educativo que, fundamentalmente, se concentra en la actividad investigadora que se desarrolla en la Universidad a través de los estudios de postgrado. Tal es la importancia otorgada a este aspecto que ha pasado de estar contemplado en algunas partidas presupuestarias dentro de algunos programas de gasto a formar un programa propio y diferenciado que alcanza una cuantía superior a los 15.000.000 de euros. Nuevamente, son los Capítulos IV y VII los protagonistas en este programa de gasto pues a través de ellos se fomenta la actividad investigadora y de innovación, no sólo en la Universidad de La Rioja que como se ha explicado es la principal promotora de estos estudios sino también a través de becas posdoctorales y proyectos de investigación. Destaca en este apartado el papel que ocupa el Plan Riojano de I+D+i.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

Los datos de alumnos diferenciando por sexo, tanto en la Universidad de La Rioja como en otros programas de Formación Profesional, como son los Ciclos Formativos y los Programas de Cualificación Profesional Inicial, no están disponibles por cuanto unos pertenecen al ámbito de la Universidad que tiene autonomía en su gestión y gobierno, mientras que los otros sólo se conocen en los centros que imparten esas enseñanzas.

### 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 y en los universitarios. 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 otros casos, las materias que se van a impartir como sucede en el ámbito de actuación de esta Dirección General en la que los Ciclos Formativos, los Programas de Cualificación Profesional Inicial, y las diferentes Facultades que forman la Universidad de La Rioja.

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 12, 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, tanto universitario como no universitario. 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 hombre, de las profesoras mujeres pero, esta categoría, carece de relevancia desde la perspectiva educativa.

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 EL PROGRAMA 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.

#### Personas formadas en centros de trabajo

La Formación en Centros de Trabajo (FCT) se ha repartido con cierta similitud entre ambos sexos, así en el curso 2009/10: el 49% fueron hombres y el 51% fueron mujeres.

#### Ciclos Formativos, de grado medio y superior

El porcentaje de alumnos que se matriculó en los Ciclos Formativos durante el curso 2009/2010, tanto en el Grado Medio como en el Grado Superior, fue el siguiente:

- 51% de mujeres.
- 49% de hombres.

#### Beneficiarios/as de los programas de cualificación profesional inicial (PCPI)

Beneficiarios/as de los Programas de Cualificación Profesional Inicial en la modalidad de Taller Profesional subvencionados, durante el curso 2009/2010, fue el siguiente:

- 18% de mujeres.
- 82% de hombres.

El porcentaje de alumnos que se benefició de los Programas de Cualificación Profesional Inicial en la modalidad Iniciación Profesional durante el curso 2009/2010, fue el siguiente:

- 33% de mujeres.
- 67% de hombres.



Ayudas en materia de investigación y desarrollo en el marco de la Universidad de La Rioja

Las diferentes becas que se dan desde la Dirección General de Universidades y Formación Permanente han tenido seguido la siguiente incidencia porcentual distinguiendo por sexos (últimos dos años):

Becas para la movilidad (curso 2009/2010): el 60% de los destinatarios son mujeres y 40% hombres.

Becas predoctorales (2010): el 78% fueron mujeres y 22% hombres.

Becas posdoctorales (2010): el 50% de los destinatarios son mujeres y 50% hombres.

Ayudas a Proyectos (2009): el 45% de los destinatarios fueron mujeres, y 55% hombres.

Premios Excelencia (2010): 57% de los destinatarios fueron mujeres y 43% fueron hombres.

## **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 un ejemplo.

La subvención a la Universidad de La Rioja por «Gastos de mantenimiento» por importe superior a 11.000.000 de euros en el Programa de gasto 5441, se otorga a la entidad universitaria para que en uso de su autonomía destine el montante económico como crea más conveniente por lo que el impacto de género no se vislumbra al estar compuesta la institución universitaria (personal administrativo - PAU-, personal docente -PAD- y alumnado) por hombres y mujeres. Lo mismo sucede con la subvención otorgada para Becas en el Programa 4223; el elemento determinante de la subvención es la condición de becario, lo cual no se hace depender del sexo; por este motivo, esta subvención tiene difícil medir su impacto de género porque aunque se puede saber cuantos de becarios son mujeres 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 Universidades y Formación Permanente 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 y de los méritos contraídos, alumnado y profesorado, que de la incidencia de las diferentes medidas que se han ejecutado con los programas de gasto previstos.

No obstante lo anterior, no debe olvidarse que más allá del hecho presupuestario, es en el ámbito de la Educación donde se perfilan la formación y conductas futuras de todo individuo por lo que la enseñanza que se imparta va a ser determinante a la hora de formar en los valores del respeto, la comprensión de lo diferente y la tolerancia entre personas de distinto sexo, extremos ineludibles para evitar en último caso la violencia de género. Pero, ello resulta obvio, esta instrucción de valores respetuosos de la diferencia de género es tributaria de la preparación del personal docente y de los programas curriculares que se hagan desde las Administraciones Educativas, y no de la ejecución del gasto presupuestario.

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

##### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

No hay.

##### **B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO**

Una propuesta de mejora que puede estudiarse en coordinación con la propia Universidad 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.



**SECCIÓN 08: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE**

Servicio 07: D.G. DE ORDENACIÓN E INNOVACIÓN EDUCATIVA

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
4211 – Servicios Generales y Promoción de la Educación.		2.754.510 €
4221 – Enseñanza de Régimen General.		3.467.770 €
4222 – Enseñanza de Régimen Especial.		
5441 – Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación.		1.131.700 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

A la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa le corresponde actuar sobre varias competencias. En cuanto a Ordenación Educativa, la D.G. elabora la normativa sobre enseñanza no universitaria, la ordenación general de los conciertos educativos, establece los requisitos mínimos de los centros docentes, así como la elaboración de la normativa de funcionamiento de los mismos, regula el proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos.

Asimismo, en relación con la materia curricular: otorga la autorización de las enseñanzas que puedan ser impartidas en los centros docentes públicos y privados, realiza la evaluación del sistema educativo de La Rioja, tramita la expedición de títulos y el registro de los mismos, así como la homologación y convalidación de estudios, gestiona los servicios de apoyo a los centros docentes en materia de atención a la diversidad, compensación educativa y formación del profesorado, así como de las ayudas y subvenciones para esos programas.

Por lo que se refiere a la Innovación educativa, las actividades desempeñadas son diversas sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Dirección General de Calidad de los Servicios y Tecnologías de la Información de la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local: 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.



También, 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.

Asimismo debe aclararse que dependen orgánica y funcionalmente de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa tanto los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica, como el Equipo de Atención Temprana, los Centros de Profesores y de Recursos y el Centro Riojano de Innovación Educativa.

El Programa de gasto 4211, “Servicios Generales y Promoción de la Educación”, desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados Servicios Centrales de la Administración educativa que son las Direcciones Generales con competencias en materia de Educación (y por contraposición con los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria –colegios e institutos- y los de régimen especial –conservatorios y escuelas oficiales de idiomas-). Salvedad aparte de lo que se refiere al gasto en Capítulos I y II, de funcionamiento operativo de la propia Dirección General, sobre todo en este Programa de Gasto se destinan ayudas a Familias e Instituciones sin fines de lucro que inciden en el desarrollo y ejecución de todas las actividades que se acaban de indicar. En efecto, a través de diferentes transferencias corrientes expresadas en formato de subvención, se destinan recursos a la Formación de entidades asociativas del profesorado, a proyectos de innovación e investigación educativa, o a auxiliares de conversación, etc.

Los Programas de gasto 4221 y 4222, “Enseñanza de Régimen General” y “Enseñanza de Régimen Especial”, se ocupan de los gastos que se invierten en los centros educativos públicos no universitarios que, a su vez, distinguen por un lado, a) a los de régimen general (4221): enseñanza primaria y secundaria, Colegios de Educación Infantil y Primaria e Institutos de Enseñanza Secundaria y, por otro lado, b) a los de régimen especial: Conservatorios de música o danza, Escuelas Oficiales de Idiomas y Escuela de Arte y Superior de Diseño. Las principales inversiones que realizan en estos programas van destinado a equipamientos de las aulas, mobiliario técnico, informático o similar tanto en los centros públicos como en los concertados (éstos últimos a través de la inversión del Capítulo VII).



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

#### Cursos de formación del profesorado

Siguiendo los datos disponibles del año 2010, la participación de los docentes en cursos de formación revela una mayor afluencia de las mujeres, en un porcentaje en torno al 66% (1.953) frente al 34% (1.000) de hombres.

#### Alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) atendido

En el curso académico 2003-2010, el sistema educativo riojano tuvo escolarizados a un total de 1.163 alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE). Por razones obvias, la calificación de un alumno como ACNEE depende de sus capacidades en relación con el aprendizaje y no del sexo. En cualquier caso, en las actuales inversiones que se hacen dirigidas a los ACNEE se puede desatacar que es mayor el porcentaje a alumnos (59%) que el de alumnas (41%), 684 frente a 479.

### 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 al obligación legal de escolarizar a todos los menores desde los 6 años hasta los 12, 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.



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 EL PROGRAMA 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.

#### Actividades de formación del profesorado y experiencias innovadoras en centros docentes que incorporan el Principio de igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de género en sus contenidos

Teniendo en cuenta los últimos datos anuales disponibles, se ha comprobado que la totalidad de las actividades formativas y la totalidad de los proyectos innovadores incorporan el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, ya que no se discrimina en modo alguno a uno u otro sexo a la hora de inscripción, selección o certificación.

La prevención de la violencia es un tema transversal que implícitamente está presente en todas las actividades, dadas las características de los asistentes (docentes, en su gran mayoría mujeres) y por ser abordada como tema transversal, explícita o implícitamente, en todas las actividades en que es posible hacerlo sin alterar forzosamente su contenido.

#### Actividades del proyecto ENTER

Las actuaciones que se derivan del Proyecto ENTER se realizan con el alumnado de los centros docentes en las aulas de informática y son llevadas a cabo por el profesorado a cargo de esos alumnos. La incorporación de la temática de igualdad y de prevención de la violencia de género está incluida en las actuaciones y principios que, dentro de su autonomía de funcionamiento, determina el proyecto educativo de cada Colegio Público o Instituto de Educación Secundaria.

#### Profesorado del proyecto ENTER

Al profesorado del Proyecto ENTER se le formó en su día (desde 1999 hasta 2004). Con posterioridad a esa fecha, el Proyecto ENTER funciona de modo ordinario, a través de las aulas de informática que poseen los centros docentes, que se renuevan tecnológicamente año a año.



Los docentes que usan con su alumnado esas aulas varían en función de las jubilaciones y traslados, por lo que la proporción de hombres y mujeres puede estimarse equivalente al conjunto del profesorado, es decir, un 34% de hombres y un 66% de mujeres.

## **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 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 Ordenación e Innovación Educativa sobre el impacto de género puesto que, como se ha adelantado, el porcentaje de hombres y mujeres se hace depender más de su pertenencia a los grupos afectados, alumnado y profesorado, que de la incidencia de las diferentes medidas que se han ejecutado con los programas de gasto previstos.

No obstante lo anterior, no debe olvidarse que más allá del hecho presupuestario, es en el ámbito de la Educación donde se perfilan la formación y conductas futuras de todo individuo por lo que la enseñanza que se imparta va a ser determinante a la hora de formar en los valores del respeto, la comprensión de lo diferente y la tolerancia entre personas de distinto sexo, extremos ineludibles para evitar en último caso la violencia de género. Pero, ello resulta obvio, esta instrucción de valores respetuosos de la diferencia de género es tributaria de la preparación del personal docente y de los programas curriculares que se hagan desde las Administraciones Educativas, y no de la ejecución del gasto presupuestario.



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

##### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

No hay.

##### **B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO**

Se está tramitando la implantación en la Administración Educativa Riojana un plataforma de gestión integral (RACIMA) comprensiva de todos los aspectos de la gestión educativa (escolarización de alumnos, gestión de personal docente, subvenciones, gestión económica y presupuestaria, absentismo, etc.) que permitiría, tanto a Administración como a profesores y a padres de alumnos, tener datos relativos al sexo de los participantes en el sistema educativo que facilitaría la elaboración de estadísticas así como su evaluación en el escenario del impacto de género.

Con esta nueva herramienta que aunará medios administrativos e informáticos, se podrán medir con rigor, mejor eficiencia y rapidez los impactos de las política de gasto y sus resultados en el escenario del género con mayor certeza y claridad que como se viene haciendo hasta el momento.



**INFORME  
IMPACTO DE GÉNERO**

**SECCIÓN 09: VIVIENDA Y OBRAS PÚBLICAS**

**INTRODUCCIÓN:**

Corresponde a esta Consejería la planificación y ejecución de políticas en materia de vivienda, obras públicas y transportes. A continuación se trata de analizar su presupuesto vinculado al gasto de personal y a la ejecución de la política de vivienda desde la perspectiva del género.

El estudio se inicia con una reflexión relativa al personal que presta servicios en la Consejería, según el siguiente esquema de órganos y grupos:

A1		A2		C1		C2		E		TOTAL SEXOS		TOTAL
H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	

<b>Secretaría General Técnica</b>	2	4	2	1	7	6	24	7	3	0	38	18	56
<b>D.G. de Carreteras y Transportes</b>	7	4	7	2	11	9	33	8	26	0	84	23	107
<b>D.G. de Vivienda</b>	1	3	4	4	0	7	6	7	0	1	11	22	33
<b>Total parcial</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>63</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>133</b>	<b>63</b>	196
<b>TOTAL</b>	21		20		40		85		30		196		

GRUPO	HOMBRES	MUJERES
-------	---------	---------

<b>Grupo A1</b>	47,60%	52,40%
<b>Grupo A2</b>	65,00%	35,00%
<b>Grupo C1</b>	45,00%	55,00%
<b>Grupo C2</b>	74,10%	25,90%
<b>Grupo E</b>	96,70%	3,30%
<b>TOTAL</b>	<b>67,85%</b>	<b>32,50%</b>



En una primera aproximación a las cifras se observa que el 67,85% del personal de la Consejería son hombres y el 32,50% son mujeres.

Teniendo en cuenta los distintos grupos, los porcentajes se acercan a la paridad en los grupos A1 y C1 –siendo la presencia de mujeres ligeramente superior a la de los hombres-. En los restantes grupos el personal masculino es considerablemente mayor al femenino, destacando el grupo E, en el que el 96,70% de los sujetos son hombres.

Es interesante reflejar las cifras correspondientes a los puestos que corresponden con los grupos A1 y A2, que se resumen en el siguiente cuadro:

<b>PUESTO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>Jefe de Servicio ( A1 )</b>	2	3
<b>Jefe de Área ( A1 )</b>	2	2
<b>Jefe de Sección ( A1 – A2 )</b>	8	2

Los puestos de Jefe de Servicio y Jefe de Área a los que puede optar el personal A1 que presta servicios en la Consejería se reparte de la siguiente manera:

- las mujeres ocupan el 55% de los puestos.
- los hombres ocupan el 45% de los puestos.

Estos porcentajes se corresponden con la presencia de hombres y mujeres A1 ya que el 47,60% del personal es masculino y el 52,40% es femenino.

El desfase aparece en el puesto de jefe de sección, al que pueden optar tanto personal A1 como A2. Los cálculos relativos a este puesto se han efectuado sumando al personal A2, los hombres y mujeres A1 que no ocupan puesto de jefe de servicio o de área. Así, el 40% de los candidatos a ocupar una jefatura de sección son mujeres y el 60% hombres, pero los puestos de jefe de sección están ocupados en un 80% por hombres y en un 20% por mujeres.

No se ha valorado en la estadística ni la titulación, ni la edad de los sujetos. Esta cuestión cobra especial relevancia en la distribución de los puestos porque éstos se encuentran, en ocasiones, reservados a personal de Administración especial, en este caso y dadas las materias propias de esta Consejería, a arquitectos, ingenieros, arquitectos técnicos e ingenieros técnicos. Durante décadas estas titulaciones eran consideradas socialmente masculinas, por lo que, para completar el estudio más allá de la paridad en el puesto, sería conveniente introducir la variable de la edad, para ver si conforme estas titulaciones dejan de concebirse como masculinas, la tendencia en los puestos de responsabilidad sigue la misma tónica.





Por otro lado, hay tres personas en situación de servicios especiales por nombramiento de alto cargo, de las cuales dos son hombres y una es mujer.

Por lo que respecta a la situación de excedencia y a las reducciones de jornada, el esquema de presencia es el siguiente:

	EXCEDENCIAS		REDUCCIONES	
	H	M	H	M
<b>Secretaría General Técnica</b>	0	1	1	1
<b>D.G. de Carreteras y Transportes</b>	0	0	4	4
<b>D.G. de Vivienda</b>	0	0	0	0
<b>Total parcial</b>	0	1	5	5
<b>TOTAL</b>	1		10	

*Excedencias:*

- Hombres: 0%
- Mujeres: 100% (por cuidado de hijo)

*Reducciones:*

- Hombres: 50% (por jubilación parcial)
- Mujeres: 40% (por cuidado de hijo)  
10% (por interés particular)

Por lo que respecta a la formación del personal de la Consejería, el cuadro de seguimiento es el siguiente:

	PERSONAS	NÚMERO DE CURSOS
<b>Hombres</b>	9	21
<b>Mujeres</b>	49	25

Se observa como el 84% de las personas que han participado en cursos son mujeres, frente al 16% de hombres.

Teniendo en cuenta los datos citados y las observaciones efectuadas, se indica que en materia de personal se cumple con lo dispuesto en los artículos 14 y 16 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

**SECCIÓN 09: VIVIENDA Y OBRAS PÚBLICAS**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE VIVIENDA

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
4311 – Promoción y ayuda para la construcción, rehabilitación y acceso a la vivienda.	482	1.800.000 €
	483	148.000 €
	484	560.000 €
	780	4.464.000 €

El programa 4311 comprende los gastos que realiza la Consejería de Vivienda y Obras Públicas en relación con la vivienda, tendentes en general a una elevación y mejora de la calidad de vida. En concreto los gastos referentes a la ejecución de los programas de vivienda, construcción de viviendas, incluyendo la adquisición de los terrenos, y los gastos de urbanización; construcción de edificios complementarios; subvenciones, primas, gastos complementarios y financiación de los programas de construcción a cargo de entidades o particulares.

A los códigos citados se imputan las ayudas a inquilinos, las ayudas a la puesta en arrendamiento de viviendas existentes, la hipoteca joven y la adquisición de VPO en régimen general y especial, incluyendo las ayudas a rehabilitación.

En definitiva, la Dirección General de Vivienda ejecuta los gastos de los planes 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.

Ambos planes, estatal y autonómico, establecen condiciones de igualdad de género en relación con las ayudas que regulan.

Sólo se dispone de los siguientes datos generales en cuanto al número de ayudas solicitadas y concedidas en materia de adquisición de VPO en régimen general y especial:

- Ayudas concedidas solicitadas sólo por hombres: 42%.
- Ayudas concedidas solicitadas por hombres y mujeres conjuntamente: 36%.
- Ayudas solicitadas sólo por mujeres: 22%.



Igualmente, ambos planes 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. Nos referimos a las mujeres víctimas de violencia de género.

Por lo que respecta al plan estatal de vivienda, éste se rige por el Real Decreto 2066/2008, de 12 de diciembre, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012 y establece las siguientes actuaciones en relación con las mujeres víctimas de violencia de género:

- Artículo 1.2.e): Considera a las mujeres víctimas de la violencia de género como beneficiarios con derecho a protección preferente.
- Artículo 40.4: En el programa de ayudas a adquirentes de viviendas protegidas de nueva construcción y de viviendas usadas, permite que las mujeres víctimas de violencia de género puedan obtener de nuevo ayudas financieras, sin haber transcurrido diez años (plazo de aplicación general) desde la percepción de otras ayudas para el mismo tipo de actuación.
- Artículo 44: En cuanto a la ayuda estatal directa a la entrada, se eleva el límite máximo de ingresos del solicitante para poder obtener la correspondiente ayuda.

El Plan de Vivienda de La Rioja 2009/2012, aprobado mediante Decreto 22/2009, de 8 de mayo, recoge en relación con las limitaciones a la facultad de disponer en la vivienda protegida, del artículo 6.3 a), que no será necesario el transcurso del plazo legal de diez años para poder percibir nuevamente ayudas financieras y préstamo convenido por el mismo concepto, cuando motive el cambio de residencia una situación de violencia de género.

Durante el ejercicio 2009, no se ha recibido ninguna solicitud de mujeres víctimas de violencia de género. No se han contrastado el dato de mujeres víctimas de violencia de género en La Rioja para poder establecer una ratio que permita ver si la ausencia de solicitudes está o no dentro de los parámetros de normalidad, pero en una primera aproximación al tema, esta situación puede deberse a que la normativa no recoge medidas de especial protección y cautela en las oficinas gestoras de ayudas a vivienda, con el tratamiento de los datos y las personas en esta situación, lo que puede desincentivar la solicitud por este colectivo.

**SECCIÓN 10: SERVICIOS SOCIALES****INFORME  
IMPACTO DE GÉNERO****INTRODUCCIÓN:**

Al amparo del artículo 9.1.g) de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR. Número 32, de 15 de marzo y BOE número 73, de 26 de marzo), corresponde a la Secretaría General Técnica la jefatura superior del personal de la Consejería, que se desglosa a continuación por programas de gasto y en base a su género:

<b>PORCENTAJE PROGRAMA 3111</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
32	12	0	2
72,72%	27,28%	0%	100%

<b>PORCENTAJE PROGRAMA 3112</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
56	7	1	1
88,88%	11,12%	50%	50%

<b>PORCENTAJE PROGRAMA 3121</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
102	16	34	8
86,44%	13,56%	80,95%	19,05%

<b>PORCENTAJE PROGRAMA 3122</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	



Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
238	42	37	28
85%	15%	56,92%	43,08%

PORCENTAJE PROGRAMA 3123			
Funcionarios		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
15	4	0	1
78,94%	21,06%	0%	100%

PORCENTAJE PROGRAMA 3114			
Funcionarios		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
39	9	0	0
81,25%	18,95%	0%	0%

*Personal de la Consejería según cargos, grupos y categorías*

CONSEJERA Y ALTOS CARGOS	Mujeres	Hombres
Consejera	1	0
Secretaria General Técnica	1	0
Directores Generales	2	0
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
%	100%	0%

GRUPO A1	Mujeres	Hombres
----------	---------	---------



Cuerpo Técnico A.G.	19	3
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Sociólogo)	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Médico)	4	2
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Médico Especialista)	1	0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	10	2
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>8</b>
%	<b>81,40%</b>	<b>18,60%</b>

<b>GRUPO A2</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Cuerpo Gestión A.G.	27	3
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Asistente Social)	46	2
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Diplomado Estadística)	1	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Educador)	34	10
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E.	5	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (ATS/DUE)	27	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Podólogo)	1	0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Fisioterapeuta)	1	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Terapeuta Ocupacional)	1	0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Psicomotricista)	1	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Logopeda)	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>145</b>	<b>18</b>
%	<b>88,96%</b>	<b>11,04%</b>



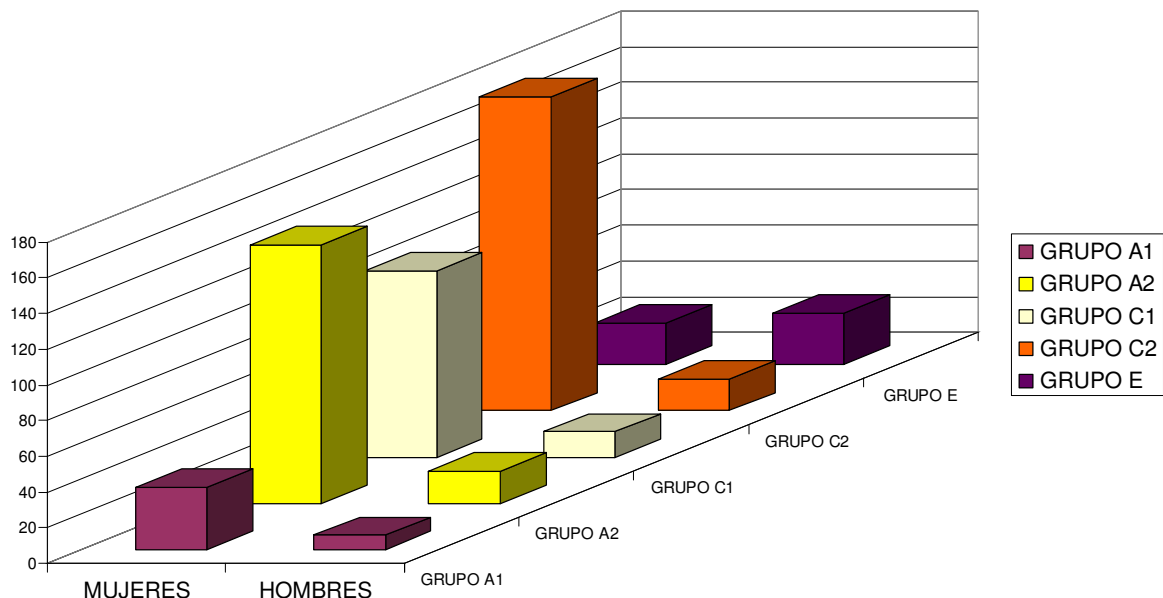
<b>GRUPO C1</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Cuerpo Administrativo A.G.	27	6
Cuerpo Ayudantes Facultativos A.E. (Técnico Informático)	1	2
Cuerpo Ayudantes Facultativos A.E. (Educación Infantil)	62	3
Cuerpo Ayudantes Facultativos A.E. (ATEMP)	14	3
<b>TOTAL</b>	<b>104</b>	<b>14</b>
<b>%</b>	<b>88,13%</b>	<b>11,87%</b>

<b>GRUPO C2</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Cuerpo Auxiliar A.G.	28	7
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo A.E. (Auxiliar Enfermería)	148	11
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>18</b>
<b>%</b>	<b>90,72%</b>	<b>9,28%</b>

<b>GRUPO E</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Cuerpo Subalterno A.G.	23	26
Cuerpos Oficios AE	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>29</b>
<b>%</b>	<b>44,23%</b>	<b>55,77%</b>



CONSEJERÍA DE SERVICIOS SOCIALES



Personal laboral por categorías

CATEGORÍA A	Mujeres	Hombres
Administrador	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>

CATEGORÍA B	Mujeres	Hombres
Educador	1	0
Monitor Ocupacional	0	1
Encargado de Club	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
<b>%</b>	<b>33,33%</b>	<b>66,67%</b>





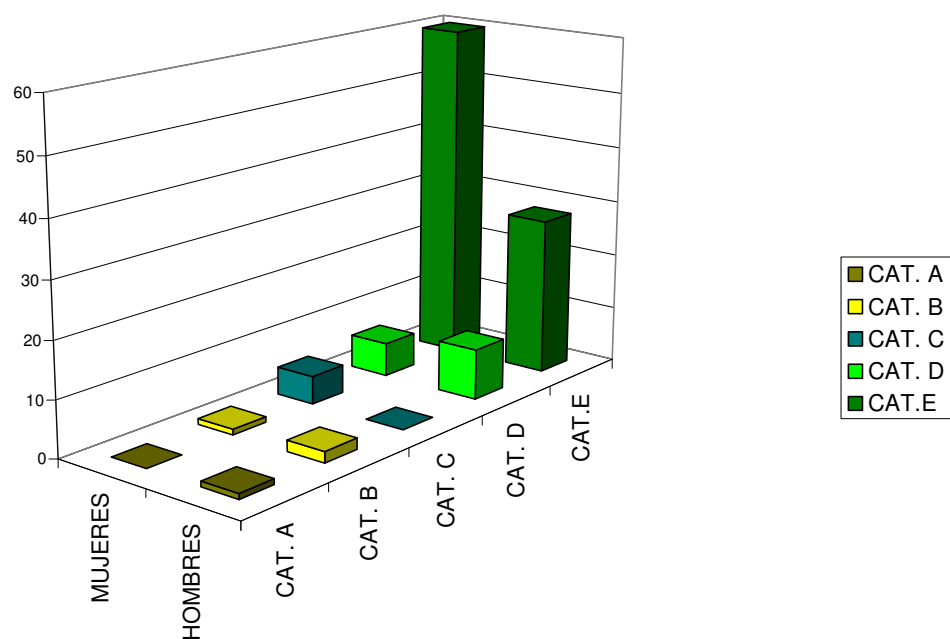
<b>CATEGORÍA C</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Gobernante	1	0
Técnico Especialista	4	0
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>

<b>CATEGORÍA D</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Oficial 1ª Oficio (Mensajero-Conductor-Servicios)	0	2
Auxiliar Enfermería	1	0
Oficial 1ª Oficio	1	2
Encargado de Almacén	0	1
Oficial 1ª Oficio – Cocina	4	2
Oficial 1ª Oficio – Mantenimiento	0	1
Subgobernante	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>%</b>	<b>40%</b>	<b>60%</b>

<b>CATEGORÍA E</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Operario	56	20
Operario Especializado	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>28</b>
<b>%</b>	<b>68,18%</b>	<b>31,82%</b>



CONSEJERÍA DE SERVICIOS SOCIALES



Otros parámetros estadísticos

Número de miembros del Consejo Riojano de Servicios Sociales	2007	2008	2009
Hombres	11	12	11
Mujeres	10	10	10
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>21</b>

Fuente: SGT

Número de miembros de la Comisión Interinstitucional	2007	2008	2009
Hombres	15	15	15
Mujeres	11	11	11
<b>TOTAL</b>	<b>26</b>	<b>26</b>	<b>26</b>

Fuente: SGT



<b>Número de miembros de la Subcomisión Técnica de la Comisión Interinstitucional</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Hombres</b>	14	13	14
<b>Mujeres</b>	12	13	12
<b>TOTAL</b>	26	26	26

Fuente: SGT

<b>Hombres y mujeres premiados/as en los Premios de Servicios Sociales</b>	<b>2005-2006</b>	<b>2007-2008</b>	<b>2009-2010</b>
<b>Hombres</b>	1	1	1
<b>Mujeres</b>	1	1	1
<b>TOTAL</b>	2	2	2

Fuente: SGT

El análisis del impacto de género de la norma presupuestaria y de los créditos que en el mismo se consignan debe partir de indicadores que puedan homogéneamente mostrar el desarrollo de acciones que promuevan la igualdad entre géneros pero sobre la base de la especificidad de los objetivos que se persiguen en cada función y programa y las acciones e indicadores que las integran.

En este sentido, de los datos expuestos anteriormente, se desprende que la participación de hombres y mujeres en los órganos relacionados con los Servicios Sociales es equilibrada y no parece existir discriminación alguna por razón de género.

No obstante, el seguimiento del impacto de género en los recursos humanos de la Consejería es uno de los objetivos que esta Secretaría General Técnica pretende conseguir con el programa de gasto 3111, contemplando el impacto de género como directriz de las políticas sectoriales de Servicios Sociales.

**SECCIÓN 10: SERVICIOS SOCIALES**

Servicio 02: DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA SOCIAL

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
3112 – Administración General de Política Social		10.771.612 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

La Dirección General de Política Social es el órgano encargado del diseño de las políticas relativas a la infancia, mujer y familia, así como de ejercer las competencias en materia de protección de menores.

También le corresponde elaborar los planes y programas en materia de Servicios Sociales Comunitarios en colaboración con los entes locales, así como llevar a cabo el desarrollo de actuaciones con colectivos vulnerables. Además, gestiona el registro de entidades, centros y servicios de Servicios Sociales, así como el proceso de autorización y acreditación de los centros y servicios garantizando en todo caso los derechos de las personas usuarias.

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 Política Social, en cuanto impulsora de los planes sectoriales está igualmente imbuido de la política de igualdad en todos sus objetivos y actividades incluidos en la memoria del presupuesto.

Ahora bien, de forma específica, esta Dirección General cuenta con dos instrumentos claves que dirigen y guían su actuación en materia de género:

- Plan Integral de Mujer
- Plan integral contra la violencia de género

Estos Planes pretenden ser el reflejo de unas buenas prácticas de la coordinación administrativa, así como del compromiso del Gobierno de La Rioja por la atención integral a la mujer víctima de violencia y en pro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Se recogen, por tanto, en los mismos, todas las actuaciones previstas por el Gobierno en materia de violencia de género e igualdad para el periodo 2006 – 2009.



Actualmente se está en proceso de evaluación de los planes y elaboración de unos nuevos, no obstante los mencionados continúan siendo el marco de referencia de esta Dirección General en materia de violencia y mujer.

Los referidos Planes Integrales recogen objetivos y medidas correspondientes a tres grandes áreas de actuación:

- 1.- Sensibilización y prevención
- 2.- Atención directa
- 3.- Coordinación y cooperación interinstitucional

Tomando como base este esquema sistemático, y sin perjuicio de la realidad de que todo el presupuesto de esta Dirección General está presidido por la política de igualdad, en este informe vamos a referirnos de forma específica a aquellas actividades que inciden de forma directa en la promoción de la igualdad de género.

## **1.- SITUACIÓN DE PARTIDA**



## A.- ESTADÍSTICAS

Según el documento "Memoria 2009 de la Consejería de Servicios Sociales" el número de mujeres en La Rioja, 159.529, representa un 49,59% de la población total. Al margen de este dato sociodemográfico, se exponen los siguientes indicadores:

*Atención a la mujer:***Número de mujeres atendidas en el centro asesor de la mujer**

<b>Año 2009</b>	403
-----------------	-----

**Número de mujeres atendidas a través de las actuaciones del III Plan Integral contra la violencia de género**

<b>Año 2009</b>	223
-----------------	-----

**Número de personas participantes en el programa de coeducación de prevención de violencia. Curso 2008-2009**

<b>Mujeres</b>	4.183
<b>Hombres</b>	3.470

**Número de mujeres atendidas en el programa de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia**

<b>Año 2009</b>	50
-----------------	----

**Número de mujeres atendidas en el programa de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes y mujeres en riesgo social**

<b>Año 2009</b>	7
-----------------	---

*Familias*



**Número de personas beneficiarias de las actuaciones dirigidas a familias numerosas.  
Año 2009**

<b>Biparental</b>	3.714
<b>Monoparental Hombres</b>	63
<b>Monoparental Mujeres</b>	527
<b>TOTAL</b>	4.304

**Número de personas beneficiarias del Servicio de orientación y mediación familiar.  
Año 2009**

<b>Hombres</b>	108
<b>Mujeres</b>	325
<b>TOTAL</b>	433

**Número de mujeres participantes en el Consejo Sectorial de mujer**

<b>Año 2009</b>	5
-----------------	---

Profesionales del sector

**Número de trabajadores sociales. Año 2009**

<b>Hombres</b>	4
<b>Mujeres</b>	84
<b>TOTAL</b>	88

**POBLACIÓN MENOR**

Entre los 321.702 habitantes en La Rioja hay 53.890 menores de 18 años según el Padrón 2009. Esta cifra supone el 16,75% del total poblacional, porcentaje que ha aumentado debido al crecimiento de la natalidad, y sobre todo, al fenómeno de la inmigración.

La distribución de la población menor de 18 años por género es de 27.480 chicos y 26.410 chicas.

<b>DISTRIBUCIÓN POR EDADES DE LA POBLACIÓN MENOR DE 18 AÑOS</b>							
<b>Edad</b>	<b>Total</b>	<b>% Total Población</b>	<b>% Total menores 18 años</b>	<b>Chicos</b>	<b>Chicas</b>	<b>% de Chicos</b>	<b>% de Chicas</b>
<b>0-2 años</b>	9.906	3,08%	18,38%	5.116	4.790	51,65%	48,35%
<b>3-5 años</b>	9.829	3,06%	18,24%	4.961	4.868	50,47%	49,53%
<b>6-11 años</b>	17.326	5,39%	32,15%	8.843	8.483	51,04%	48,96%
<b>12-15 años</b>	11.072	3,44%	20,55%	5.589	5.483	50,48%	49,52%
<b>16-17 años</b>	5.757	1,79%	10,68%	2.971	2.786	51,61%	48,39%
<b>0-17 años</b>	<b>53.890</b>	<b>16,75%</b>	<b>100,00%</b>	<b>27.480</b>	<b>26.410</b>	<b>50,99%</b>	<b>49,01%</b>

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales.

*Protección de menores*

<b>Datos de menores atendidos/as en cumplimiento de la Ley 1/2006, de 28 de febrero, de protección de menores</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Procedimientos de protección iniciados en 2009</b>	117	58	59
<b>Menores en situación de desamparo a fecha 31/12/09</b>	109	49	60
<b>Menores en acogimiento residencial a fecha 31/12/09</b>	71	36	35
<b>Menores en acogimiento familiar a fecha 31/12/08</b>	119	51	68





Número de menores adoptados/as en adopción nacional e internacional	Total	Hombres	Mujeres
Nacional – Acog. Preadoptivos / Provisionales con carácter preadoptivo formalizados en 2009	9	5	4
Nacional – Adopciones formalizadas en 2009	19	14	5
Internacional – Menores adoptados en 2008	22	8	14

Número de solicitudes de adopción, en adopción nacional e internacional	Total solicitudes	Biparental	Monoparentales	
			Hombres	Mujeres
Nacional, familias solicitantes 2009	46	37	0	9
Internacional, familias solicitantes 2009	31	27	0	4

Número de personas participantes en el programa de “Formación, apoyo técnico y seguimiento para familias acogedoras extensas y ajenas”	Total participantes	Biparental	Monoparentales	
			Hombres	Mujeres
Familias Acogedoras extensas	72	50	7	15
Familias Acogedoras ajenas	15	11	1	3

Número de familias formadas en el programa de formación para familias solicitantes de adopción. Año 2009	
Biparental	35
Monoparental Hombres	0
Monoparental Mujeres	6
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>

**Número de casos detectados en el programa de detección, notificación y registro del maltrato infantil. Año 2009**

Hombres	18
Mujeres	27
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>

**Número de personas participantes en el Consejo Sectorial de la infancia y la adolescencia**

	2007	2008	2009
Hombres	1	1	1
Mujeres	5	6	6
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>7</b>

*Políticas de inclusión***Número de personas que participan en proyectos dirigidos a la inclusión social financiados por el Gobierno de La Rioja. Año 2009**

Hombres	2.900
Mujeres	6.401
<b>TOTAL</b>	<b>9.301</b>

**Número de mujeres atendidas en el programa de atención para mujeres inmigrantes**

<b>Año 2009</b>	<b>10</b>
-----------------	-----------

**Número de personas participantes en acciones de sensibilización en materia de voluntariado. Año 2009**

Hombres	359
Mujeres	619
<b>TOTAL</b>	<b>978</b>

**Número de personas beneficiarias de ayuda a domicilio. Año 2009**

<b>Hombres</b>	1.380
<b>Mujeres</b>	3.038
<b>TOTAL</b>	4.348

Del total de beneficiarios del servicio de ayuda a domicilio las personas mayores representan el 82,93% total de la población atendida y las mujeres el 69,87%.

**Número de personas beneficiarias de teleasistencia. Año 2009**

<b>Hombres</b>	395
<b>Mujeres</b>	819
<b>TOTAL</b>	1.214

Por lo que refiere al uso del servicio por razón de sexo, el porcentaje de mujeres es del 67,46% frente al 32,54% de hombres.

**Número de socios de hogares de personas mayores. Año 2009**

<b>Hombres</b>	25.351
<b>Mujeres</b>	30.154
<b>TOTAL</b>	55.505

El número de hombres socios de los Hogares de Personas Mayores es ligeramente inferior al de mujeres, suponiendo éste un 54,33%.

**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:



Las políticas sobre igualdad que vienen desarrollándose por parte del Gobierno de La Rioja en las materias señaladas se traducen en la inexistencia de brechas de género apreciables, siendo adecuado el reparto de utilización de los 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:

- Se detecta claramente la presencia prevalente de la mujer en el caso de familias monoparentales, lo que se aprecia tanto en la demanda de títulos de familia numerosa, como en solicitudes de adopción y acogimiento familiar. Ello parece deberse al tradicional rol asumido por la mujer de cuidadora de la familia derivado del modelo social, factor sobre el que debemos seguir incidiendo a través de los actos de sensibilización acerca de la igualdad de roles entre hombres y mujeres y de corresponsabilidad en las labores familiares.
- Se mantiene la iniciativa de la mujer en cuanto al número de solicitudes de prestación del servicio de orientación y mediación familiar; a diferencia de la iniciativa de los hombres, que desciende de forma paulatina. No obstante, si tenemos en cuenta el número de beneficiarios de este servicio desagregados por sexo, se aprecia el mantenimiento del número de beneficiarias y un importante incremento de número de hombres beneficiarios.
- Se ha producido un incremento considerable en el número de volúmenes disponibles en el Centro de Documentación especializado en mujer, con lo que se produce una mejora en los recursos destinados de forma específica para ellas.
- En el ámbito de la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha producido un importante aumento en el número de colegios participantes y alumnado formado en el programa de Buenos Tratos, que pretende desarrollar todas sus capacidades independientemente del género, potenciar su autoestima y sensibilización para la coeducación y enseñarles a resolver sus problemas a través de la comunicación interpersonal.
- Se aprecia un incremento en el número de menores acompañantes atendidos en el programa de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia.
- Por lo que se refiere a la protección de menores no se aprecian diferencias sustanciales en los casos atendidos.
- Mayor participación de la mujer en acciones de sensibilización social en materia de voluntariado, lo que parece plasmar el tradicional rol femenino de dedicación a funciones asistenciales y de ayuda. Ello también queda reflejado en el dato de profesionales del trabajo social en uno y otro sexo.



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

A la vista de las conclusiones extraídas en el apartado anterior de este informe, el programa de gasto previsto para 2011 tiene un carácter continuista que se concreta, para el fin último de conseguir la igualdad de hombres y mujeres, en el desarrollo de los objetivos y medidas de los Planes Integrales de Mujer y contra la violencia de género.

Tal y como se ha mencionado al describir el programa de gastos, los referidos Planes Integrales, que continúan siendo el marco de referencia en la materia en tanto no se aprueben los nuevos, recogen objetivos y medidas correspondientes a tres grandes áreas de actuación:

- 1.- Sensibilización y prevención
- 2.- Atención directa
- 3.- Coordinación y cooperación interinstitucional

Atendiendo a esta clasificación, y sin hacer mención a la totalidad del presupuesto que en todo caso se encuentra presidido por la política de igualdad, en este informe vamos a referirnos de forma específica a aquellas actividades que inciden de forma directa en la promoción de la igualdad de género.

Son medidas dirigidas a las mujeres que persiguen incrementar las oportunidades y la participación de estas, así como corregir las situaciones de desigualdad y muy especialmente, el máximo reflejo de esta desigualdad patente en las situaciones de violencia de género.

**1.- Área de Sensibilización y prevención**, con objetivos y actividades distribuidos, a su vez en los siguientes ejes:

- Sensibilización
- Prevención Inespecífica
- Formación
- Investigación

El Área de sensibilización y prevención tiene como objetivos sensibilizar a la población general sobre la necesidad de lograr un mayor grado de cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sobre la violencia de género, prevenir las conductas violentas a través de la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad, y la detección precoz de las situaciones de violencia a través de la investigación y la formación a los profesionales implicados. Se recogen, por tanto, medidas dirigidas a la población en general, a la comunidad educativa como principal transmisora de valores, a los medios de comunicación y a los profesionales de todos los ámbitos.



Se pretende inducir a la reflexión acerca de si las aptitudes personales favorecen la igualdad en el ámbito personal, educativo, del empleo, familiar y de la vida en general y promover un cambio de actitudes en la población.

Dentro de las medidas contempladas en materia de prevención y sensibilización merecen especial mención las siguientes actuaciones:

- Acciones para la concienciación social en materia de los derechos de la infancia (igualdad, protección, conmemoración del Día de la Infancia...)
- Centro de Documentación de la mujer
- Programa de Buenos Tratos (Coeducación, autoestima y resolución de conflictos)
- Foro regional contra la violencia de género
- Día Internacional de la Mujer trabajadora
- Registro de violencia de género
- Programa de detección, notificación y registro del maltrato infantil
- Formación a los profesionales
- Programas dirigidos a minorías étnicas y población inmigrante llevados a cabo por entidades públicas y privadas
- Fomento de la planificación asociativa a través de los Consejos sectoriales de Mujer, Infancia y de Exclusión Social
- Programa de tratamiento para hombres con relaciones familiares violentas

## **2.- Atención directa a la mujer, distribuida a su vez en los ejes de:**

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 de 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)
- Alojamiento y atención integral a la mujer en situación de riesgo social (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
- Fomento de los programas dirigidos a minorías étnicas y población inmigrante realizados por entidades públicas y privadas
- Programa de atención y acogida para mujeres inmigrantes
- Servicio de interpretación y traducción para personas inmigrantes
- Fomento de los programas dirigidos a la prevención y atención de situaciones de exclusión social por entidades públicas y privadas
- Aplicación de las medidas de protección de menores

**3.- Cooperación Interinstitucional**, para la consecución de dos objetivos:

- impulsar la cooperación entre las distintas instituciones internacionales, estatales, autonómicas y locales,
- protocolarizar la actuación de la Administración en todos sus ámbitos con el fin de agilizar la gestión y beneficiar, en consecuencia, 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 de Buenos Tratos
- coordinación con los miembros del Observatorio de violencia de género
- planificación y apoyo a los servicios sociales de primer nivel a través de los Centros de Coordinación de Servicios Sociales Comunitarios



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

Anualmente, desde la Consejería 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 en la igualdad de género.

Lógicamente 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 riojana.

Cada año, de la implementación de las distintas medidas incorporadas en el programa de gasto del presupuesto de la Consejería de Servicios Sociales, se viene observando un avance importante en la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos, si bien, lógicamente es una vez finalizado el ejercicio presupuestario cuando realmente se puede visualizar la efectiva incidencia de las acciones puestas en marcha en la realidad social.

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

El diseño del programa de gasto de la Consejería 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, sin duda alguna, a garantizar que todo aquello que se lleve a cabo en esta materia procure avanzar en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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.

Es por ello que, una vez ejecutado el presupuesto, tendremos una visión de la realidad que incorporará los avances conseguidos desde la implementación de las acciones puestas en marcha durante este año.

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

Una vez analizados los efectos de las políticas de impacto de género incorporadas en el programa de gastos de los presupuestos 2011, 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. Del mismo modo, los indicadores a tener en cuenta se basarán en ese análisis.





Todas estas variables nos servirán también para diseñar los futuros Planes Integrales en los que se incluya la transversalidad de la política de género como uno de los pilares de nuestra opción de Gobierno.

**SECCIÓN 10: SERVICIOS SOCIALES**

Servicio 04: D.G. DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA Y PRESTACIONES SOCIALES

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
3114 – Administración General de Atención de la Dependencia y Prestaciones Sociales		93.275.508 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

En relación con el impacto de género el presente informe, sin perjuicio de los aspectos referidos a las estadísticas de pensiones no contributivas, prestaciones de inserción social y prestaciones de dependencia, que se reflejan en el último apartado del presente informe, el análisis se centra en la gestión del gasto en plazas públicas en centros residenciales y centros de día para personas mayores y personas con discapacidad a través de la oferta de plazas públicas y concertados mediante contratos de gestión pública.

**1.- SITUACIÓN DE PARTIDA**



## A.- ESTADÍSTICAS

Personas con discapacidad

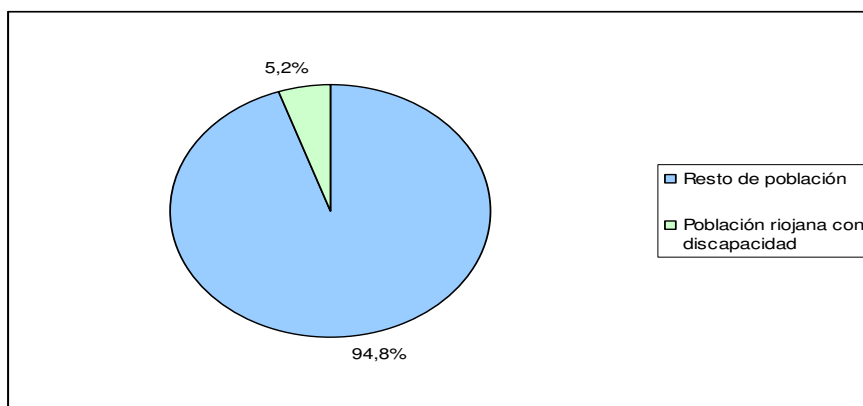
El número total de población con discapacidad reconocida en La Rioja a 31 de diciembre de 2009 es de 16.730 personas. Esta población representa el 5,20% respecto al total de la población de la Rioja, en esta fecha, cifrada en 321.702 personas.

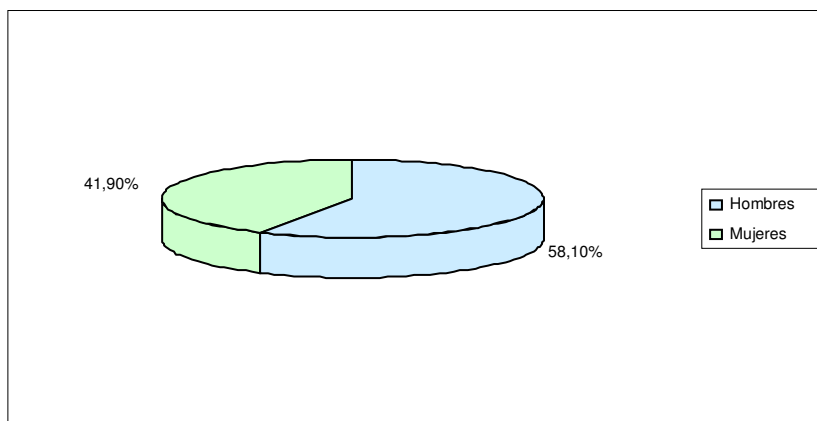
Los datos de población por sexo han variado respecto al año anterior. Así son 9.720 hombres, que representa el 58,10% de la población con discapacidad reconocida en La Rioja; y 7.010 mujeres, un 41,90% de dicha población. De la población general, son hombres 162.173 (50,41%) y mujeres 159.529 (49,59%).

<b>POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN LA RIOJA A 31-12-2009 RESPECTO AL TOTAL DE LA POBLACIÓN RIOJANA</b>				
<b>Total población riojana (1)</b>			<b>Población riojana con discapacidad</b>	
<b>Nº</b>	<b>% sobre total de población</b>	<b>Nº</b>	<b>% sobre total de personas con discapacidad</b>	<b>% sobre total de población riojana</b>

<b>Hombres</b>	162.173	50,41%	9.720	58,10%	5,99%
<b>Mujeres</b>	159.529	49,59%	7.010	41,90%	4,39%
<b>TOTAL</b>	321.702	100,00%	16.730	100,00%	5,20%

(1) Datos de población del Padrón Municipal 2009 del INE.

**Porcentaje de población con discapacidad reconocida en La Rioja respecto al total de la población de La Rioja****Porcentaje de población con discapacidad reconocida en La Rioja a 31-12-2009**

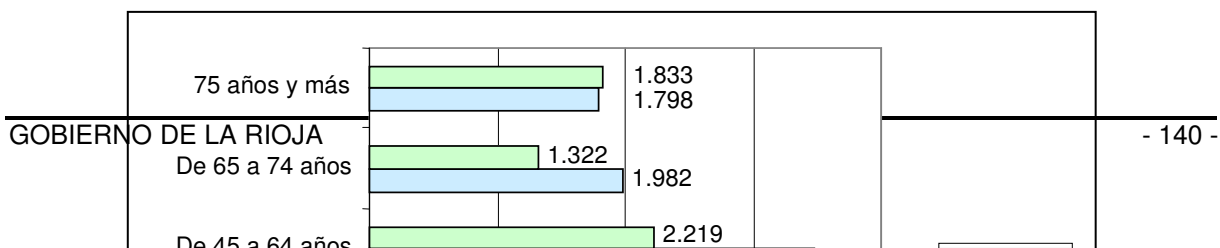


Respecto a la población con discapacidad reconocida en La Rioja según grupos de edad y sexo, se han tenido en cuenta los siguientes criterios:

<b>Menores de 5 años</b>	Menores en edad preescolar y educación infantil
<b>De 5 a 19 años</b>	Menores y jóvenes en periodo de formación
<b>De 20 a 44 años</b>	Jóvenes y adultos en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad laboral)
<b>De 45 a 64 años</b>	Adultos en edad laboral (Riesgo de pérdida de empleo y dificultad de búsqueda)
<b>De 65 a 74 años</b>	Personas mayores y en edad de jubilación
<b>75 años y más</b>	Personas mayores con riesgo de dependencia

### Población con discapacidad reconocida en La Rioja según grupos de edad y sexo

EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Menores de 5 años</b>	92	0,55%	43	0,26%	135	0,81%
<b>De 5 a 19 años</b>	341	2,04%	237	1,42%	578	3,45%
<b>De 20 a 44 años</b>	2.024	12,10%	1.356	8,11%	3.380	20,20%
<b>De 45 a 64 años</b>	3.483	20,82%	2.219	13,26%	5.702	34,08%
<b>De 65 a 74 años</b>	1.982	11,85%	1.322	7,90%	3.304	19,75%
<b>75 años y más</b>	1.798	10,75%	1.833	10,96%	3.631	21,70%
<b>TOTAL</b>	<b>9.720</b>	<b>58,10%</b>	<b>7.010</b>	<b>41,90%</b>	<b>16.730</b>	<b>100,00%</b>

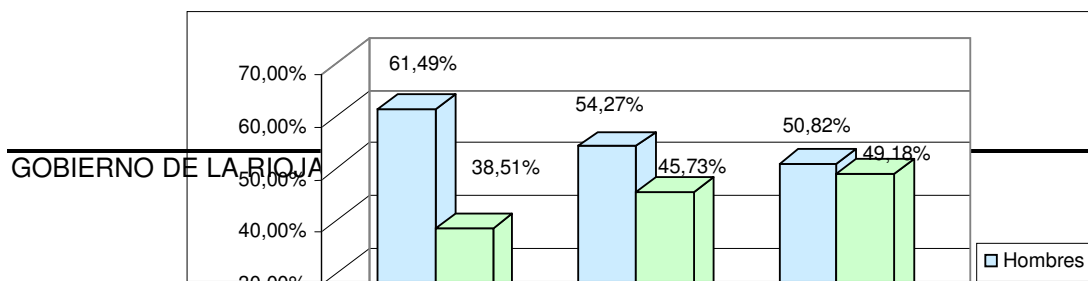




Por otro lado, si estudiamos los distintos grados de discapacidad, según el sexo, existe una mayor incidencia de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres (61,49% frente a 38,51%). En la discapacidad grave (54,27% frente a 45,73%) y en la discapacidad muy grave (50,82% de hombres frente a 49,18%), la diferencia es menor.

**Distribución de la población con discapacidad reconocida en La Rioja según sexo y grado de discapacidad**

SEXO	GRADO DE DISCAPACIDAD							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	6.225	<b>61,49%</b>	2.162	<b>54,27%</b>	1.333	<b>50,82%</b>	9.720	<b>58,10%</b>
<b>Mujeres</b>	3.898	<b>38,51%</b>	1.822	<b>45,73%</b>	1.290	<b>49,18%</b>	7.010	<b>41,90%</b>
<b>TOTAL</b>	10.123	100,00%	3.984	100,00%	2.623	100,00%	16.730	100,00%



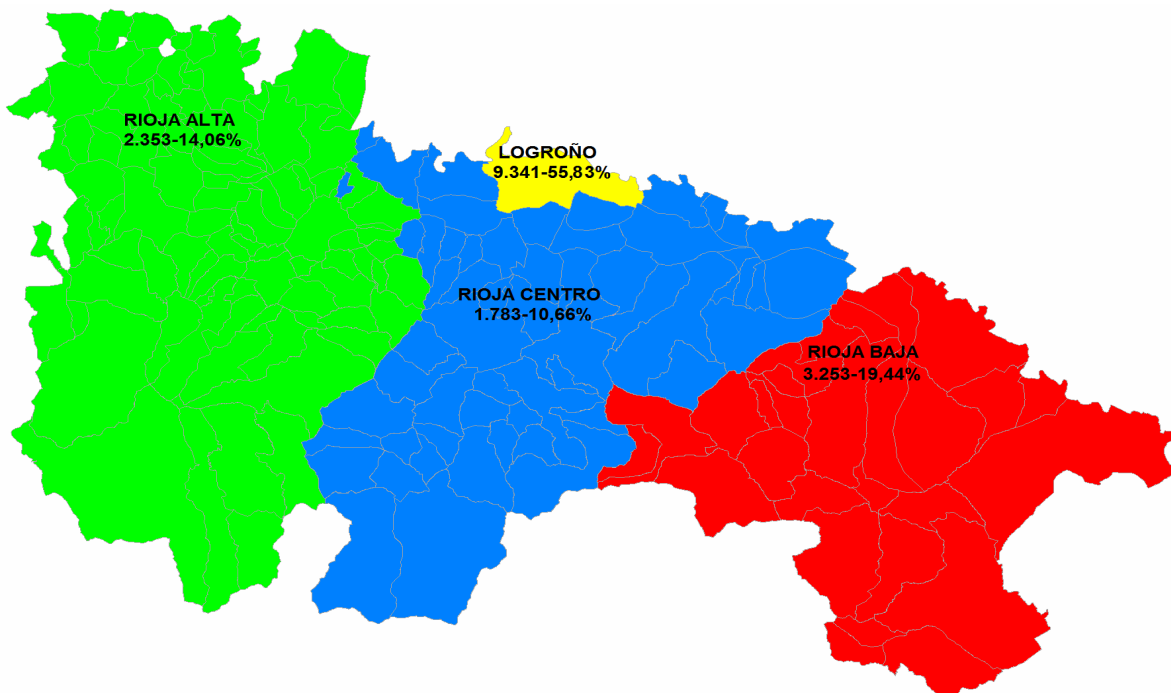


La población masculina con discapacidad reconocida es de más de dieciséis puntos porcentuales superior a la femenina, y ocurre lo mismo para las deficiencias físicas (35,12% en los hombres frente al 22,82% en las mujeres), las deficiencias psíquicas (11,81% en los hombres frente a 10,70% en las mujeres) y el las sensoriales son 8,39% en varones y 6,58% en mujeres.

<b>POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPOLOGÍA DE LA DEFICIENCIA PRINCIPAL</b>							
<b>Deficiencias</b>		<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
		<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Física</b>	<b>Osteoarticular</b>	2.867	17,14%	1.974	11,80%	4.841	28,94%
	<b>Neuromuscular</b>	1.123	6,71%	775	4,63%	1.898	11,34%
	<b>Crónica</b>	1.885	11,27%	1.068	6,38%	2.953	17,65%
<b>Psíquica</b>	<b>Retraso mental</b>	886	5,30%	603	3,60%	1.489	8,90%
	<b>Trastorno mental</b>	1.090	6,52%	1.187	7,10%	2.277	13,61%
<b>Sensorial</b>	<b>Visual</b>	792	4,73%	626	3,74%	1.418	8,48%
	<b>Auditiva</b>	514	3,07%	448	2,68%	962	5,75%
	<b>Expresiva</b>	97	0,58%	27	0,16%	124	0,74%
<b>Mixta</b>		3	0,02%	7	0,04%	10	0,06%
<b>Otras</b>		463	2,77%	295	1,76%	758	4,53%
<b>Total</b>		<b>9.720</b>	<b>58,10%</b>	<b>7.010</b>	<b>41,90%</b>	<b>16.730</b>	<b>100,00%</b>



### Distribución territorial de la población con discapacidad reconocida en la Comunidad Autónoma de La Rioja





POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN LA RIOJA SEGÚN ZONAS DE SERVICIOS SOCIALES Y SEXO							
Zona	Entidad Organizativa S.S.B.	Sexo	Subtotal	%	Total	%	
Rioja Baja	Zona 1	Mancomunidad Alhama-Linares	H	159	57,61%	276	1,65%
		M	117	42,39%			
	Zona 2	Aldeanueva de Ebro	H	46	56,79%	81	0,48%
			M	35	43,21%		
		Rincón de Soto	H	66	40,74%	162	0,97%
			M	96	59,26%		
		Alfaro	H	302	57,20%	528	3,16%
			M	226	42,80%		
	Zona 3	Calahorra	H	559	57,81%	967	5,78%
	M	408	42,19%				
	Zona 3-4	Mancomunidad de la Cuenca del Cidacos	H	307	60,20%	510	3,05%
			M	203	39,80%		
Zona 4	Arnedo	H	413	56,65%	729	4,36%	
		M	316	43,35%			
Rioja Centro	Zona 5	Mancomunidad del Valle del Ocón	H	93	59,24%	157	0,94%
		M	64	40,76%			
		Agrupación de Municipios de Agoncillo	H	85	59,03%	144	0,86%
			M	59	40,97%		
	Zona 6	Agrupación Municipios Cameros Viejos	H	15	55,56%	27	0,16%
			M	12	44,44%		
	Zona 7	Macomunidad Leza-Iregua	H	554	58,32%	950	5,68%
			M	396	41,68%		
	Zona 8	Mancomunidad del Alto Iregua	H	60	56,07%	107	0,64%
			M	47	43,93%		
	Zona 9	Mancomunidad del Moncalvillo	H	250	62,81%	398	2,38%
			M	148	37,19%		
Rioja Alta	Zona 10	Mancomunidad Intermunicipal Valvanera	H	79	60,31%	131	0,78%
		M	52	39,69%			
		Mancomunidad Municipios Siete Villas	H	20	66,67%	30	0,18%
		M	10	33,33%			
		Mancomunidad del Najerilla	H	93	57,41%	162	0,97%
			M	69	42,59%		
		Nájera	H	208	61,90%	336	2,01%
			M	128	38,10%		
		Mancomunidad de los 4 Ríos	H	112	61,88%	181	1,08%
			M	69	38,12%		
	Zona 11	Mancomunidad Virgen de Allende	H	139	55,16%	252	1,51%
			M	113	44,84%		
		Santo Domingo de la Calzada	H	161	54,76%	294	1,76%
			M	133	45,24%		
	Zona 11-12	Mancomunidad Rioja Alta	H	154	66,09%	233	1,39%
			M	79	33,91%		
Zona 12	Haro	H	294	55,37%	531	3,17%	
		M	237	44,63%			
	Mancomunidad del Tirón	H	130	64,04%	203	1,21%	
		M	73	35,96%			
Logroño	Zona 13-17	Logroño	H	5.421	58,03%	9.341	55,83%
			M	3.920	41,97%		
<b>La Rioja</b>			<b>H</b>	<b>9.720</b>	<b>58,10%</b>	<b>16.730</b>	<b>100,00%</b>
			<b>M</b>	<b>7.010</b>	<b>41,90%</b>		





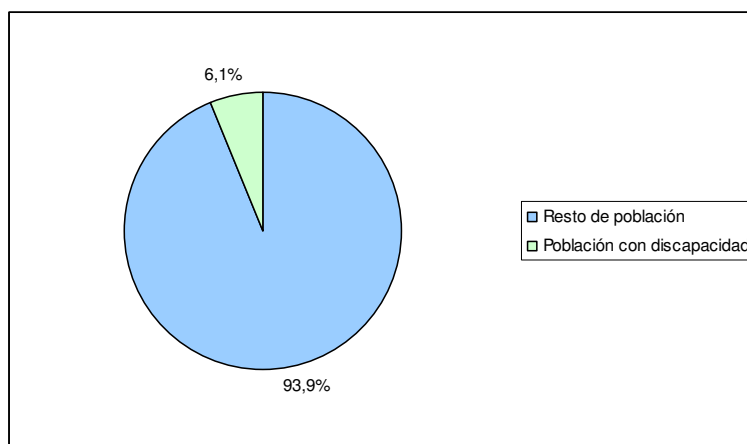
A fecha 31.12.2009 la población con discapacidad reconocida en Logroño es de 9.341 personas, cifra que representa el 6,14% de la población logroñesa, y el 55,83% del total de población con discapacidad reconocida.

Del total de población con discapacidad reconocida, 5.421 son hombres, que suponen el 7,34% de todos los varones, y 3.920 son mujeres, que corresponden al 5,01% de la población femenina.

<b>POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN LOGROÑO RESPECTO AL TOTAL DE LA POBLACIÓN LOGROÑESA</b>			
<b>Población de Logroño con discapacidad reconocida a 31-12-2009</b>		<b>Población total de Logroño (Padrón 2009)</b>	
<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>

<b>Hombres</b>	5.421	7,34%	73.813	48,53%
<b>Mujeres</b>	3.920	5,01%	78.294	51,47%
<b>TOTAL</b>	<b>9.341</b>	<b>6,14%</b>	<b>152.107</b>	<b>100,00%</b>

#### Porcentaje de población con discapacidad reconocida sobre la población de Logroño

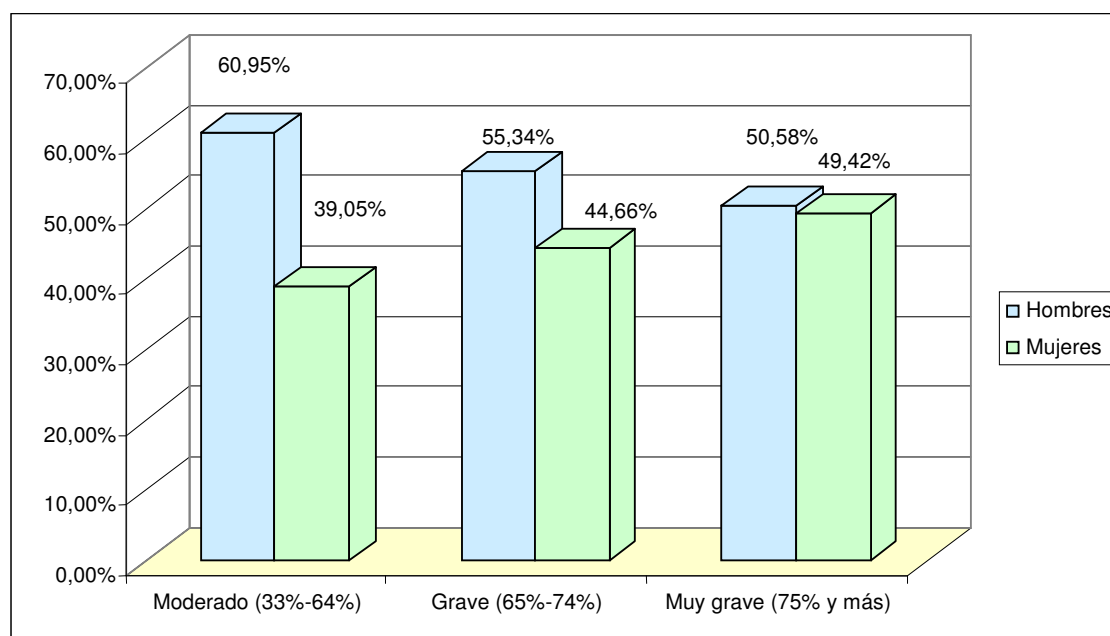


Del total de población con discapacidad reconocida en Logroño, 5.421 son hombres, que suponen el 58,03%, y 3.920 son mujeres, que representan el 41,97%. En el total poblacional de Logroño, la proporción por sexos es del 48,53% de hombres y el 51,47% de mujeres.



### Distribución de la población con discapacidad reconocida en Logroño según sexo y grado de discapacidad

SEXO	GRADO DE DISCAPACIDAD							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	3.486	60,95%	1.196	55,34%	739	50,58%	5.421	58,03%
<b>Mujeres</b>	2.233	39,05%	965	44,66%	722	49,42%	3.920	41,97%
<b>TOTAL</b>	5.719	100,00%	2.161	100,00%	1.461	100,00%	9.341	100,00%

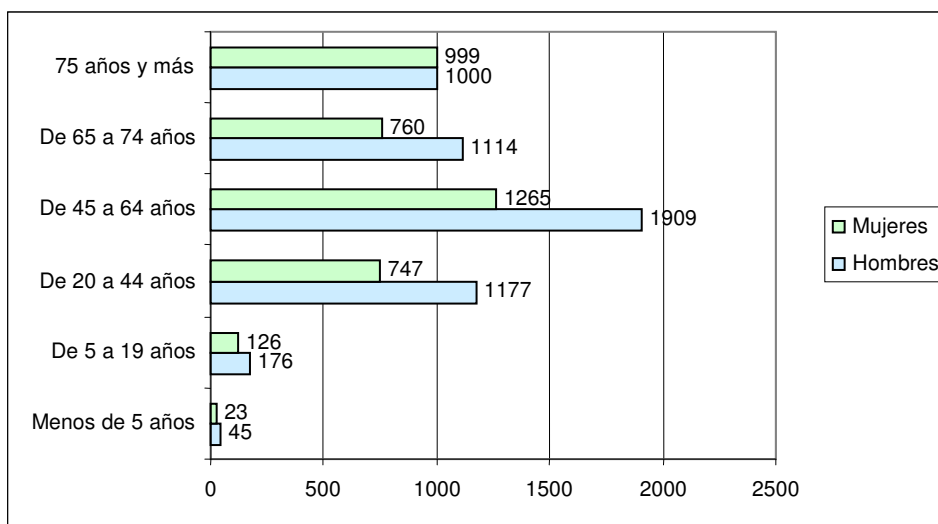


El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor incidencia de discapacidad moderada en hombres que en mujeres (60,95% frente a 39,05%), en la discapacidad grave es de 55,34% de hombres y 44,66% de mujeres y en la discapacidad muy grave la diferencia es menor (50,58% de hombres y 49,42% de mujeres).



### Población con discapacidad reconocida en Logroño según grupos de edad y sexo

EDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menores de 5 años	45	0,48%	23	0,25%	68	0,73%
De 5 a 19 años	176	1,88%	126	1,35%	302	3,23%
De 20 a 44 años	1.177	12,60%	747	8,00%	1.924	20,60%
De 45 a 64 años	1.909	20,44%	1.265	13,54%	3.174	33,98%
De 65 a 74 años	1.114	11,93%	760	8,14%	1.874	20,06%
75 años y más	1.000	10,71%	999	10,69%	1.999	21,40%
<b>TOTAL</b>	<b>5.421</b>	<b>58,03%</b>	<b>3.920</b>	<b>41,97%</b>	<b>9.341</b>	<b>100,00%</b>



Los menores y jóvenes de 0 a 19 años representan el 3,96% del total de población con discapacidad reconocida. En la población adulta de 20 a 64 años supone el 54,58% del total de población con discapacidad reconocida y en las personas mayores de 65 años son el 41,46% del total de población con discapacidad reconocida. En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres.



### Distribución de la población con discapacidad reconocida en Logroño según deficiencia principal y sexo

La población masculina con discapacidad reconocida es más de quince puntos porcentuales superior a la femenina, y para las deficiencias físicas es mayor (34,66% en los hombres frente al 22,14% en las mujeres). En la sensorial el 9,05% son hombres y el 6,96% son mujeres. En las psíquicas las diferencias en los porcentajes son menores: la proporción masculina es 11,39% frente al 10,98% en la femenina.

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPOLOGÍA DE LA DEFICIENCIA PRINCIPAL							
Deficiencias	Hombres		Mujeres		Total		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Física	Osteoarticular	1.504	16,10%	1.075	11,51%	2.579	27,61%
	Neuromuscular	578	6,19%	413	4,42%	991	10,61%
	Crónica	1.156	12,38%	580	6,21%	1.736	18,58%
Psíquica	Retraso mental	427	4,57%	302	3,23%	729	7,80%
	Trastorno mental	637	6,82%	724	7,75%	1.361	14,57%
Sensorial	Visual	494	5,29%	368	3,94%	862	9,23%
	Auditiva	301	3,22%	263	2,82%	564	6,04%
	Expresiva	50	0,54%	19	0,20%	69	0,74%
	Mixta	1	0,01%	3	0,03%	4	0,04%
	Otras	273	2,92%	173	1,85%	446	4,77%
	<b>Total</b>	<b>5.421</b>	<b>58,03%</b>	<b>3.920</b>	<b>41,97%</b>	<b>9.341</b>	<b>100,00%</b>



## Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja

### Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja respecto al total poblacional y según sexo

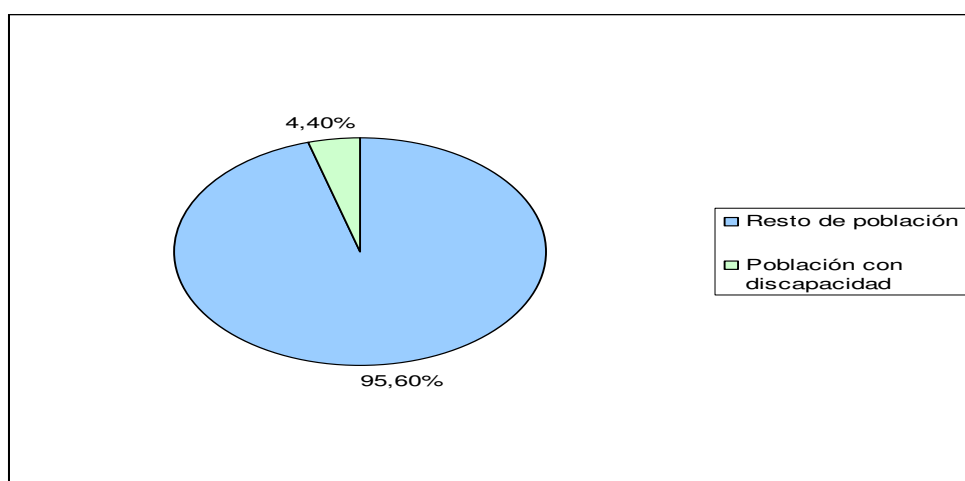
A fecha 31.12.2009 la población con discapacidad reconocida en Rioja Baja es de 3.253 personas, cifra que representa el 4,40% de la población de la zona, y el 19,44% del total de población con discapacidad.

Del total de población con discapacidad reconocida, 1.852 son hombres, que suponen el 4,92% de todos los varones, y 1.401 son mujeres, que corresponden al 3,86% de la población femenina.

### Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja respecto al total de la población de la zona

Población de Rioja Baja	Con discapacidad reconocida 31.12.2009		Total (Padrón 2009)	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.852	4,92%	37.654	50,94%
Mujeres	1.401	3,86%	36.267	49,06%
Total	3.253	4,40%	73.921	100,00%

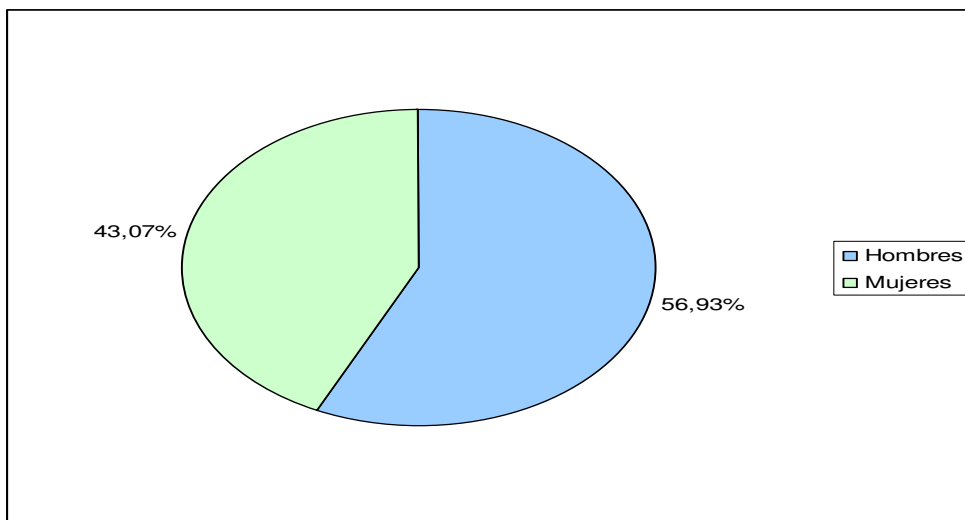
### Porcentaje de población con discapacidad reconocida sobre la población de Rioja Baja



Del total de población con discapacidad reconocida de Rioja Baja 1.852 son hombres, que suponen el 56,93%, y 1.401 son mujeres, que representan el 43,07%. En el total poblacional de Rioja Baja, la proporción por sexos es del 50,94% de hombres y el 49,06% de mujeres.



**Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según sexo**

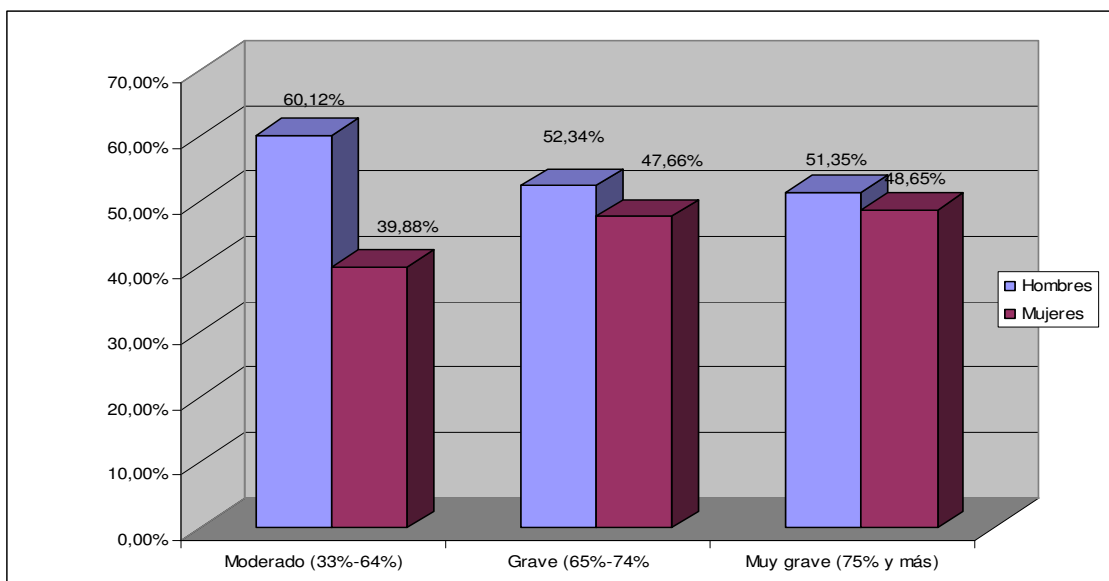


Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según sexo y grado de discapacidad

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor incidencia de discapacidad moderada en hombres que en mujeres (60,12% frente a 39,88%), la discapacidad grave 52,34% de hombres y 47,66% de mujeres y en la discapacidad muy grave no hay casi diferencia (51,35% de hombres frente a 48,65% de mujeres).

SEXO	GRADO DE DISCAPACIDAD							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	1.191	60,12%	414	52,34%	247	51,35%	1.852	56,93%
<b>Mujeres</b>	790	39,88%	377	47,66%	234	48,65%	1.401	43,07%
<b>TOTAL</b>	1.981	100,00%	791	100,00%	481	100,00%	3.253	100,00%

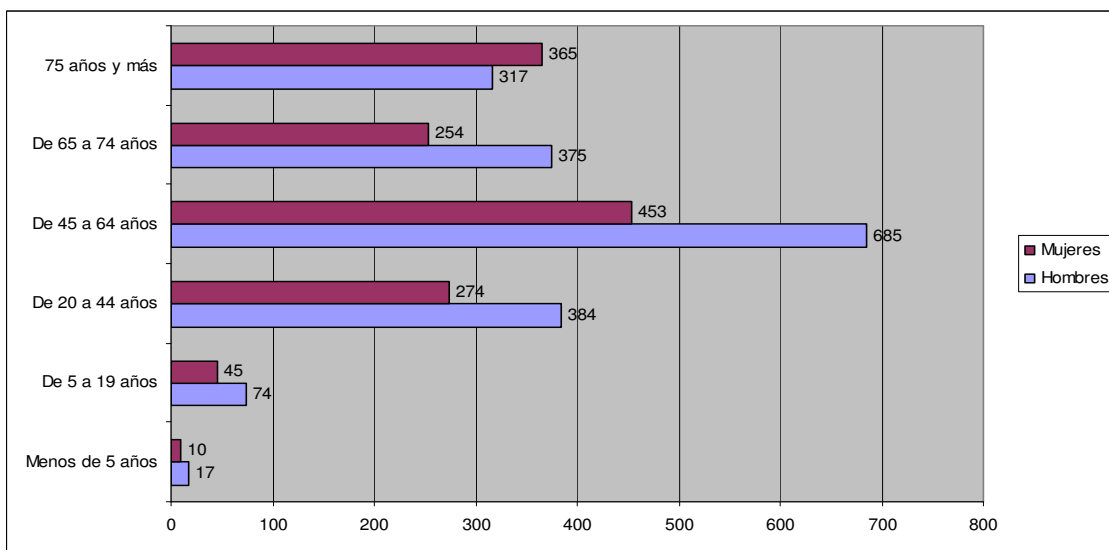
**Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según sexo y grado de discapacidad**



***Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según grupos de edad y sexo***

Los menores y jóvenes de 0 a 19 años representan el 4,49% del total de población con discapacidad reconocida. En la población adulta de 20 a 64 años supone el 55,21% del total de población con discapacidad reconocida y en las personas mayores de 65 años son el 40,30% del total de población con discapacidad reconocida. En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres, excepto en los grupos de los mayores de 75 años.

***Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según grupos de edad y sexo***





**Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según grupos de edad y sexo**

Edades	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 5 años	17	0,52%	10	0,31%	27	0,83%
De 5 a 19 años	74	2,27%	45	1,38%	119	3,66%
De 20 a 44 años	384	11,80%	274	8,42%	658	20,23%
De 45 a 64 años	685	21,06%	453	13,93%	1.138	34,98%
De 65 a 74 años	375	11,53%	254	7,81%	629	19,34%
75 años y más	317	9,74%	365	11,22%	682	20,97%
<b>Total</b>	<b>1.852</b>	<b>56,93%</b>	<b>1.401</b>	<b>43,07%</b>	<b>3.253</b>	<b>100,00%</b>

*Distribución de la población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según deficiencia principal y sexo*

La población masculina con discapacidad reconocida es mayor que la femenina. Esto sucede para las deficiencias físicas (34,52% en los hombres frente al 25,15% en las mujeres) y para las psíquicas, donde la proporción masculina es 12,33% frente al 10,08% en varones. En la sensorial la proporción masculina es de 7,53% y la femenina del 6,02%.

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPOLOGÍA DE LA DEFICIENCIA PRINCIPAL							
Deficiencias		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	573	17,61%	404	12,42%	977	30,03%
	Neuromuscular	223	6,86%	164	5,04%	387	11,90%
	Crónica	327	10,05%	250	7,69%	577	17,74%
Psíquica	Retraso mental	191	5,87%	137	4,21%	328	10,08%
	Trastorno mental	210	6,46%	191	5,87%	401	12,33%
Sensorial	Visual	148	4,55%	123	3,78%	271	8,33%
	Auditiva	78	2,40%	70	2,15%	148	4,55%
	Expresiva	19	0,58%	3	0,09%	22	0,68%
	Mixta	0	0,00%	3	0,09%	3	0,09%
	Otras	83	2,55%	56	1,72%	139	4,27%
	<b>Total</b>	<b>1.852</b>	<b>56,93%</b>	<b>1.401</b>	<b>43,07%</b>	<b>3.253</b>	<b>100,00%</b>





## Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro

### Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro respecto al total poblacional y según sexo

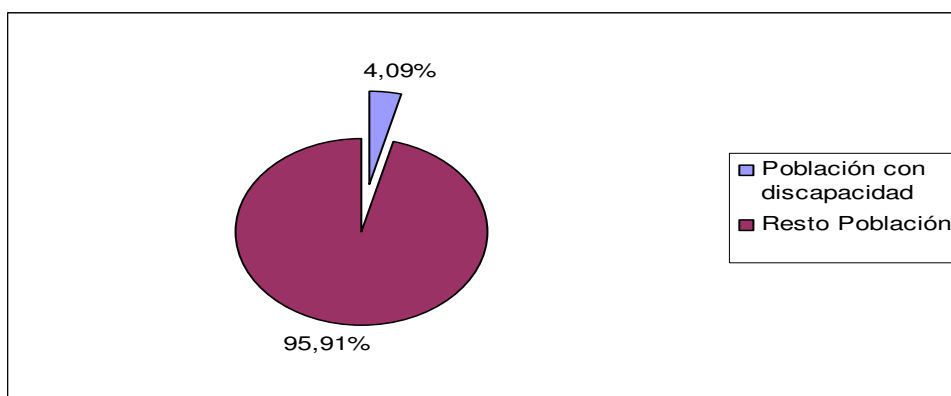
A fecha 31.12.2009 la población con discapacidad reconocida en Rioja Centro es de 1.783 personas, cifra que representa el 4,09% de la población de la zona, y el 10,66% del total de población con discapacidad reconocida.

Del total de población con discapacidad reconocida, 1.057 son hombres, que suponen el 4,58% de todos los varones, y 726 son mujeres, que corresponden al 3,54% de la población femenina.

### Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro respecto al total de la población de la zona

Población de Rioja Centro	Con discapacidad reconocida 31.12.2009		Total (Padrón 2009)	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.057	4,58%	23.090	52,97%
Mujeres	726	3,54%	20.502	47,03%
Total	1.783	4,09%	43.592	100,00%

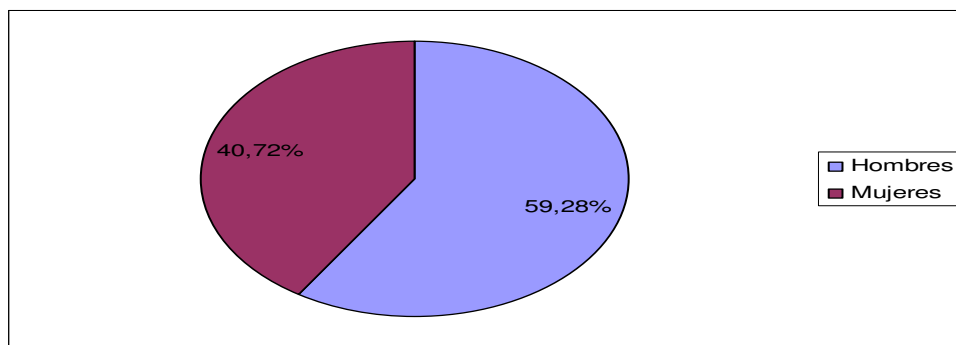
### Porcentaje de población con discapacidad reconocida sobre la población de Rioja Centro



Del total de población con discapacidad reconocida de Rioja Centro 1.057 son hombres, que suponen el 59,28%, y 726 son mujeres, que representan el 40,72%.

En el total poblacional de Rioja Centro, la proporción por sexos es del 52,97% de hombres y el 47,03% de mujeres.

### **Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según sexo**



Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según sexo y grado de discapacidad

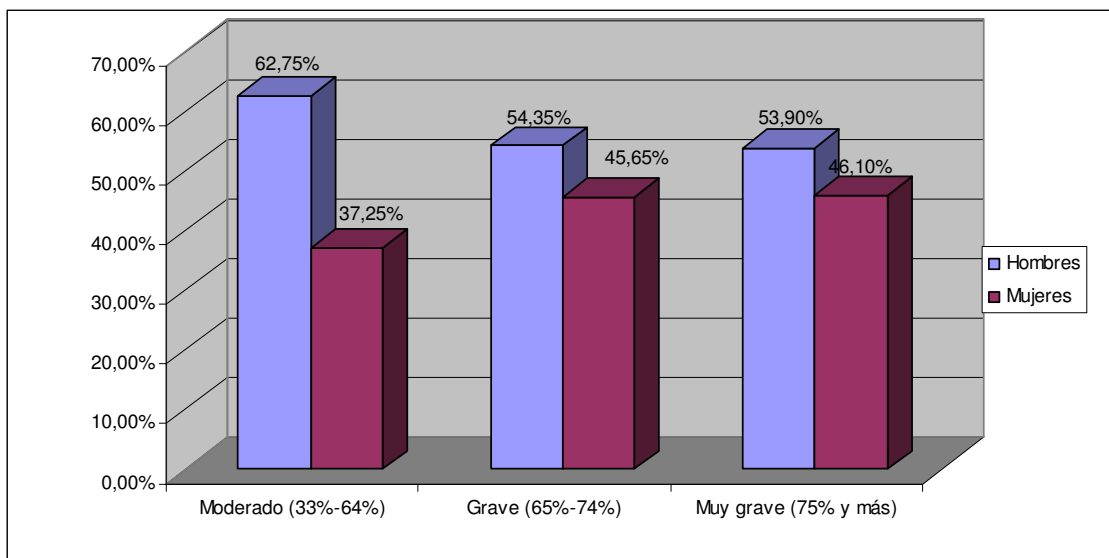
El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor incidencia de discapacidad moderada y grave, en hombres que en mujeres, mientras que en la discapacidad muy grave es menor (53,90% de hombres frente a 46,10% de mujeres).

**Distribución de la población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según sexo y grado de discapacidad**

SEXO	GRADO DE DISCAPACIDAD							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	667	62,75%	231	54,35%	159	53,90%	1.057	59,28%
<b>Mujeres</b>	396	37,25%	194	45,65%	136	46,10%	726	40,72%
<b>TOTAL</b>	<b>1.063</b>	<b>100,00%</b>	<b>425</b>	<b>100,00%</b>	<b>295</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.783</b>	<b>100,00%</b>

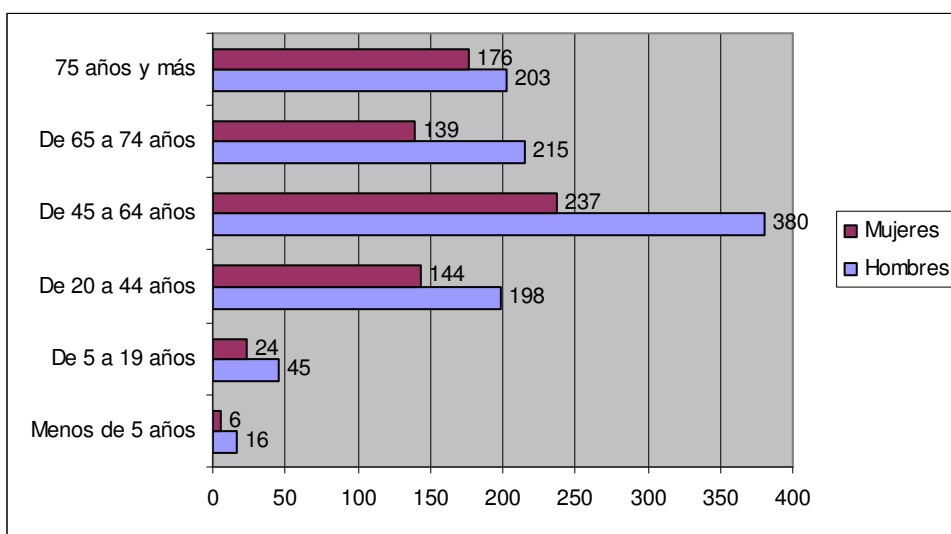


**Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según sexo y grado de discapacidad**



**Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según grupos de edad y sexo**

Los menores y jóvenes de 0 a 19 años representan el 5,10% del total de población con discapacidad reconocida. La población adulta de 20 a 64 años supone el 53,79% del total de población con discapacidad reconocida. Y las personas mayores de 65 años son el 41,11% del total de población con discapacidad reconocida. En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres.





**Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según grupos de edad y sexo**

Edades	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 5 años	16	0,90%	6	0,34%	22	1,23%
De 5 a 19 años	45	2,52%	24	1,35%	69	3,87%
De 20 a 44 años	198	11,10%	144	8,08%	342	19,18%
De 45 a 64 años	380	21,31%	237	13,29%	617	34,60%
De 65 a 74 años	215	12,06%	139	7,80%	354	19,85%
75 años y más	203	11,39%	176	9,87%	379	21,26%
<b>Total</b>	<b>1.057</b>	<b>59,28%</b>	<b>726</b>	<b>40,72%</b>	<b>1.783</b>	<b>100,00%</b>

Distribución de la población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según deficiencia principal y sexo

La población masculina con discapacidad reconocida es casi de veinte puntos porcentuales superior a la femenina, y ocurre lo mismo para las deficiencias físicas (37,13% en los hombres frente al 21,99% en las mujeres). En las sensoriales, el porcentaje masculino es de 7,52% y el femenino de 6,11%. Y en las psíquicas los porcentajes son: la proporción masculina es 12,11% frente al 10,94% en mujeres.

POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPOLOGÍA DE LA DEFICIENCIA PRINCIPAL							
Deficiencias		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	341	19,13%	204	11,44%	545	30,57%
	Neuromuscular	150	8,41%	87	4,88%	237	13,29%
	Crónica	171	9,59%	101	5,66%	272	15,26%
Psíquica	Retraso mental	112	6,28%	75	4,21%	187	10,49%
	Trastorno mental	104	5,83%	120	6,73%	224	12,56%
Sensorial	Visual	56	3,14%	58	3,25%	114	6,39%
	Auditiva	64	3,59%	49	2,75%	113	6,34%
	Expresiva	14	0,79%	2	0,11%	16	0,90%
Mixta			0,00%		0,00%	0	0,00%
Otras		45	2,52%	30	1,68%	75	4,21%
<b>Total</b>		<b>1.057</b>	<b>59,28%</b>	<b>726</b>	<b>40,72%</b>	<b>1.783</b>	<b>100,00%</b>



## Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta

### Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta respecto al total poblacional y según sexo

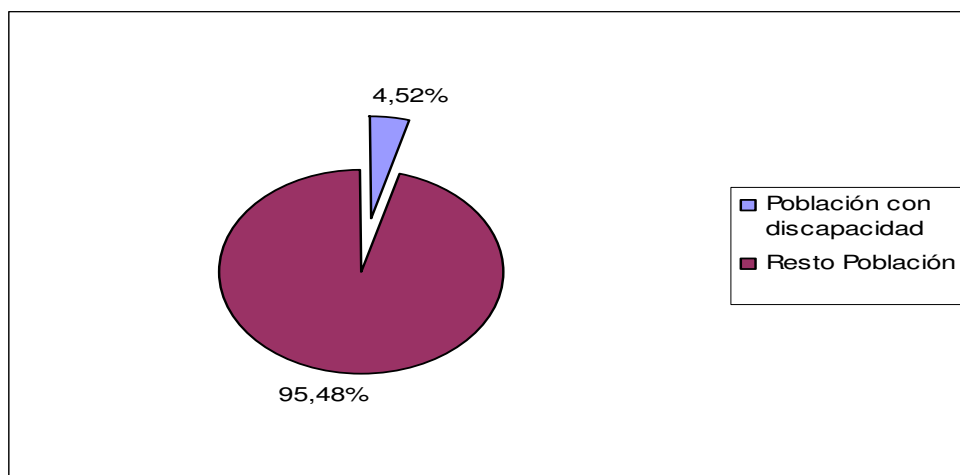
A fecha 31.12.2009 la población con discapacidad reconocida en Rioja Alta es de 2.353 personas, cifra que representa el 4,52% de la población de la zona, y el 14,06% del total de población con discapacidad reconocida.

Del total de población con discapacidad reconocida, 1.390 son hombres, que suponen el 5,03% de todos los varones, y 963 son mujeres, que corresponden 3,94% de la población femenina.

### Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta respecto al total de la población de la zona

Población de Rioja Alta	Con discapacidad reconocida (1/1/2010)		Total (Padrón 2009)	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.390	5,03%	27.616	53,02%
Mujeres	963	3,94%	24.466	46,98%
Total	2.353	4,52%	52.082	100,00%

### Porcentaje de población con discapacidad reconocida sobre la población de Rioja Alta



Del total de población con discapacidad de Rioja Alta 1.390 son hombres, que suponen el 59,07%, y 963 son mujeres, que representan el 40,93%. En el total poblacional de Rioja Alta, la proporción por sexos es del 53,02% de hombres y el 46,98% de mujeres



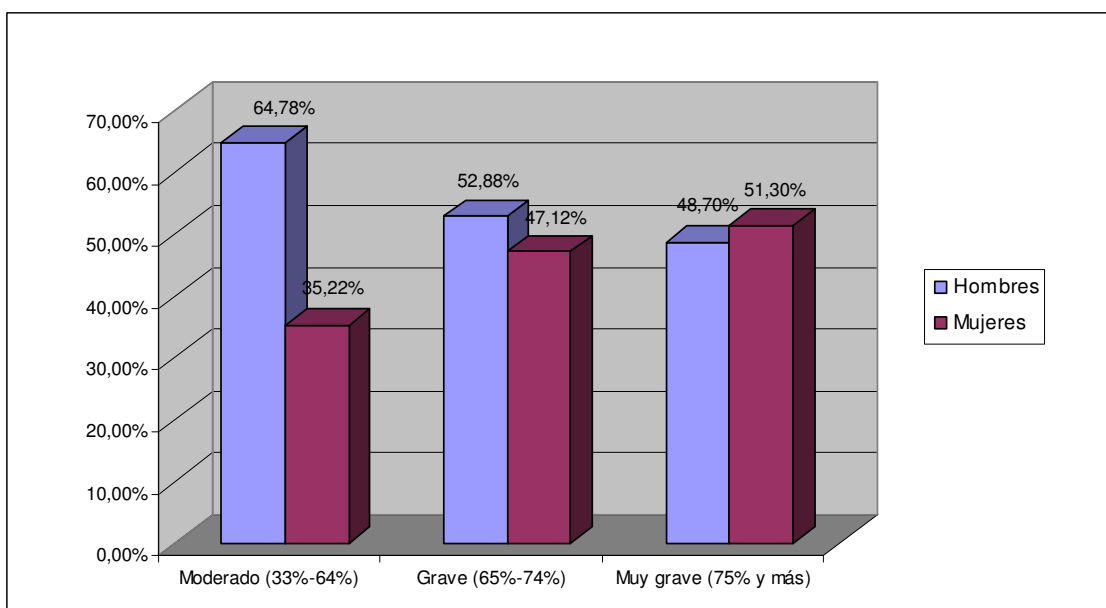
Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según sexo y grado de discapacidad

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor incidencia de discapacidad moderada en hombres que en mujeres (64,78% frente a 35,22%), en la discapacidad grave es de 52,88% y 47,12%, mientras que en la discapacidad muy grave es a la inversa (48,70% de hombres frente a 51,30% de mujeres).

**Distribución de la población discapacidad reconocida en Rioja Alta según sexo y grado de discapacidad**

SEXO	GRADO DE DISCAPACIDAD							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	881	64,78%	321	52,88%	188	48,70%	1.390	59,07%
<b>Mujeres</b>	479	35,22%	286	47,12%	198	51,30%	963	40,93%
<b>TOTAL</b>	<b>1.360</b>	<b>100,00%</b>	<b>607</b>	<b>100,00%</b>	<b>386</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.353</b>	<b>100,00%</b>

**Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según sexo y grado de discapacidad**

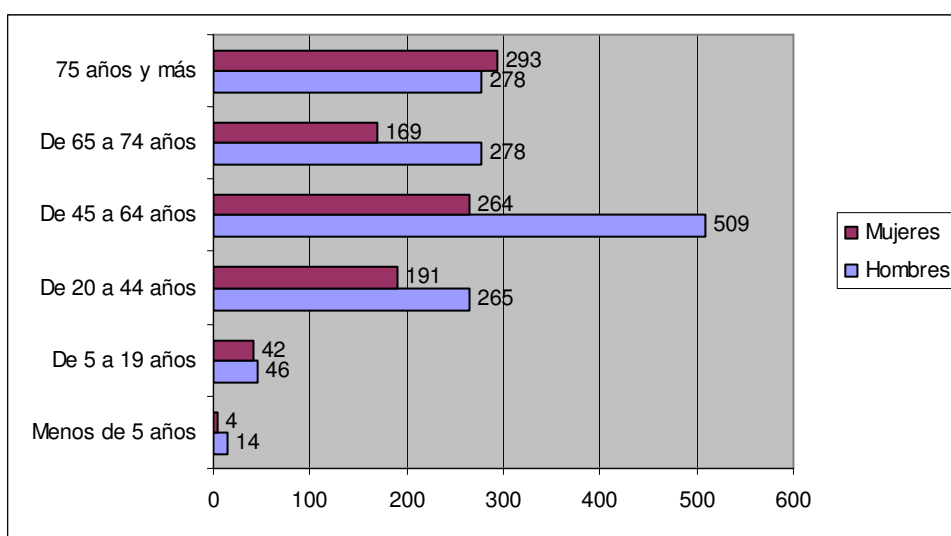




***Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según grupos de edad y sexo***

Los menores y jóvenes de 0 a 19 años representan el 4,50% del total de población con discapacidad reconocida. La población adulta de 20 a 64 años supone el 52,23% del total de población con discapacidad reconocida. Las personas mayores de 65 años son el 43,26% del total de población con discapacidad reconocida. En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres, excepto en el grupo de mayores de 75 años.

***Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según grupos de edad y sexo***



***Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según grupos de edad y sexo***

Edades	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Menos de 5 años</b>	14	0,59%	4	0,17%	18	0,76%
<b>De 5 a 19 años</b>	46	1,95%	42	1,78%	88	3,74%
<b>De 20 a 44 años</b>	265	11,26%	191	8,12%	456	19,38%
<b>De 45 a 64 años</b>	509	21,63%	264	11,22%	773	32,85%
<b>De 65 a 74 años</b>	278	11,81%	169	7,18%	447	19,00%
<b>75 años y más</b>	278	11,81%	293	12,45%	571	24,27%
<b>Total</b>	<b>1.390</b>	<b>59,07%</b>	<b>963</b>	<b>40,93%</b>	<b>2.353</b>	<b>100,00%</b>



Distribución de la población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según deficiencia principal y sexo

La población masculina con discapacidad reconocida es casi de veinte puntos porcentuales superior a la femenina. La diferencia es mayor para las deficiencias físicas (36,21% en los hombres frente al 22,91% en las mujeres). En las psíquicas los porcentajes están más igualados: la proporción masculina es 12,54% frente al 10,24% en la femenina y en las sensoriales, el 7,6% la masculina y el 6,2% la femenina.

**Distribución de la población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según tipología de la deficiencia principal y sexo**

<b>POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SEGÚN TIPOLOGÍA DE LA DEFICIENCIA PRINCIPAL</b>							
<b>Deficiencias</b>	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>		
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	
<b>Física</b>	<b>Osteoarticular</b>	449	19,08%	291	12,37%	740	31,45%
	<b>Neuromuscular</b>	172	7,31%	111	4,72%	283	12,03%
	<b>Crónica</b>	231	9,82%	137	5,82%	368	15,64%
<b>Psíquica</b>	<b>Retraso mental</b>	156	6,63%	89	3,78%	245	10,41%
	<b>Trastorno mental</b>	139	5,91%	152	6,46%	291	12,37%
<b>Sensorial</b>	<b>Visual</b>	94	3,99%	77	3,27%	171	7,27%
	<b>Auditiva</b>	71	3,02%	66	2,80%	137	5,82%
	<b>Expresiva</b>	14	0,59%	3	0,13%	17	0,72%
	<b>Mixta</b>	2	0,08%	1	0,04%	3	0,13%
	<b>Otras</b>	62	2,63%	36	1,53%	98	4,16%
	<b>Total</b>	<b>1.390</b>	<b>59,07%</b>	<b>963</b>	<b>40,93%</b>	<b>2.353</b>	<b>100,00%</b>

**Población con discapacidad atendida en centros especializados para personas con discapacidad.**

Datos generales

El número total de población con discapacidad atendida en plaza pública en centros especializados para personas con discapacidad en la comunidad autónoma de La Rioja, a 31 .12. 2009, es de 419 personas, de las cuales 233 son hombres, representando el 55,61 % del total; y 186 son mujeres, un 44,39 % del total.

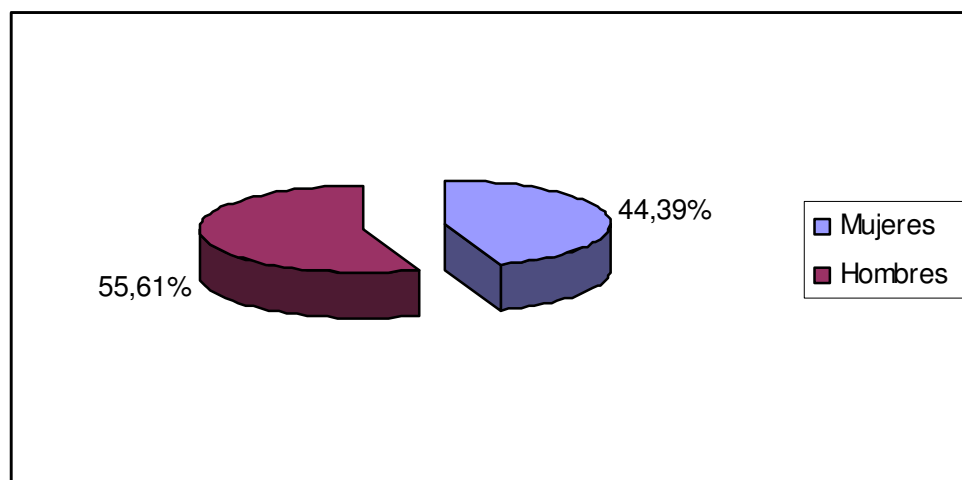




**Distribución de la población atendida en centros especializados según sexo a 31.12.2009.**

<b>Número de personas atendidas en centros especializados</b>	<b>31.12.2009</b>
Mujeres	186
Hombres	233
Total	419

**Distribución de la población beneficiaria de plazas pública en centros según sexo a 31.12.09**



*Servicio de centro ocupacional*

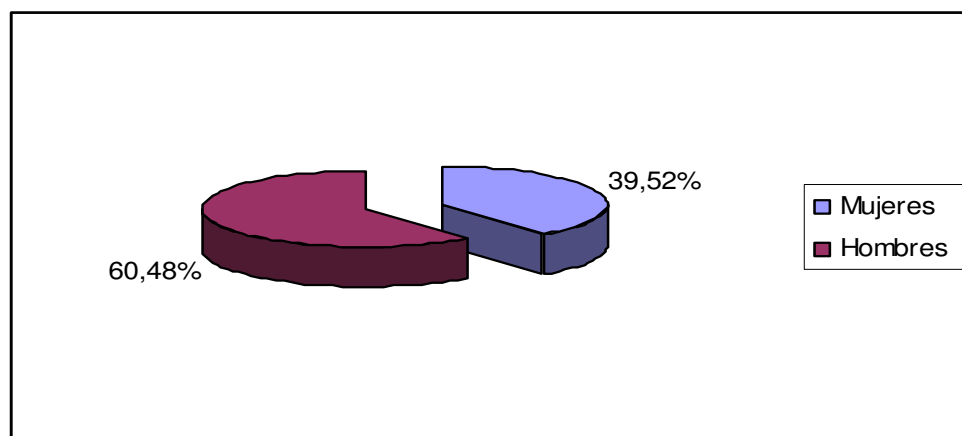
La población atendida en plaza pública del servicio de centro ocupacional asciende a 210 personas, de las cuales 127 son hombres, y 83 mujeres.

**Distribución de la población atendida en servicio de centro ocupacional según sexo a 31.12.2009.**

<b>Nº de personas atendidas en servicio de centro ocupacional</b>	<b>31.12.2009</b>
Mujeres	83
Hombres	127
Total	210



**Distribución de la población beneficiaria de plaza pública en servicio de centro ocupacional según sexo a 31.12.2009**



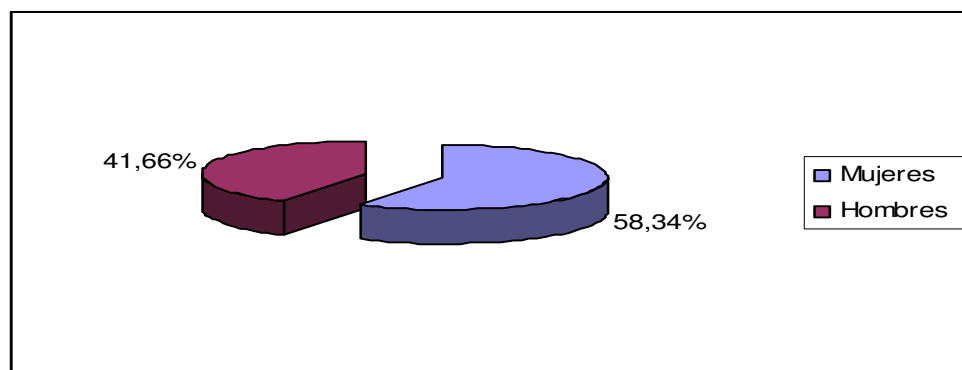
Servicio de centro de día

La población atendida en plaza pública del servicio de Centro de Día asciende a 72 personas, de las cuales 30 son hombres, y 42 mujeres.

**Distribución de la población atendida en servicio de centro de día según sexo a 31.12.2009.**

Nº de personas atendidas en servicio de centro de día	31.12.2009
Mujeres	42
Hombres	30
Total	72

**Distribución de la población beneficiaria de plaza pública en servicio de Centro de Día según sexo a 31.12.2009**





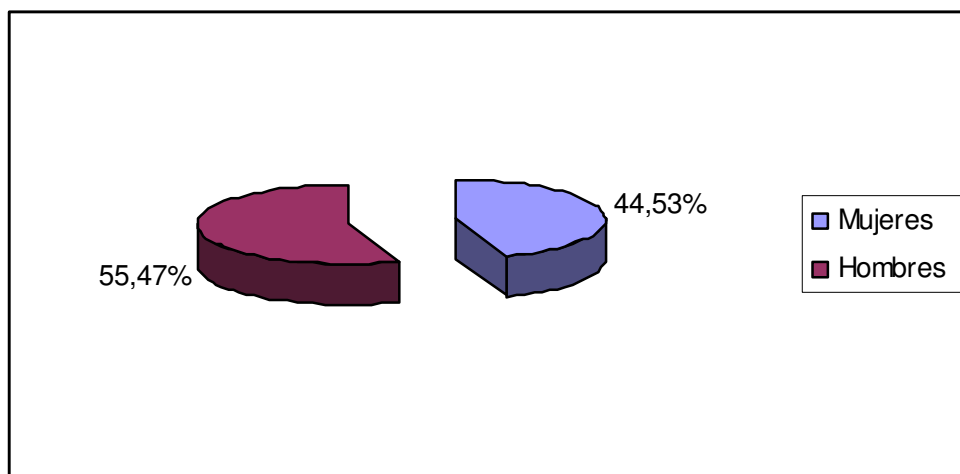
### Servicio de atención residencial

La población atendida en plaza pública en el servicio de atención residencial asciende a 137 personas, de las cuales 76 son hombres, y 61 mujeres.

#### **Distribución de la población atendida en servicio de atención residencial según sexo a 31.12.2009.**

<b>Nº de personas atendidas en servicio de atención residencial</b>	<b>31.12.2009</b>
Mujeres	61
Hombres	76
Total	137

#### **Distribución de la población beneficiaria de plaza pública en servicio de atención residencial según sexo a 31.12.2009.**



### **Composición del Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad**

El Consejo Sectorial de discapacitados 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 Servicios Sociales.



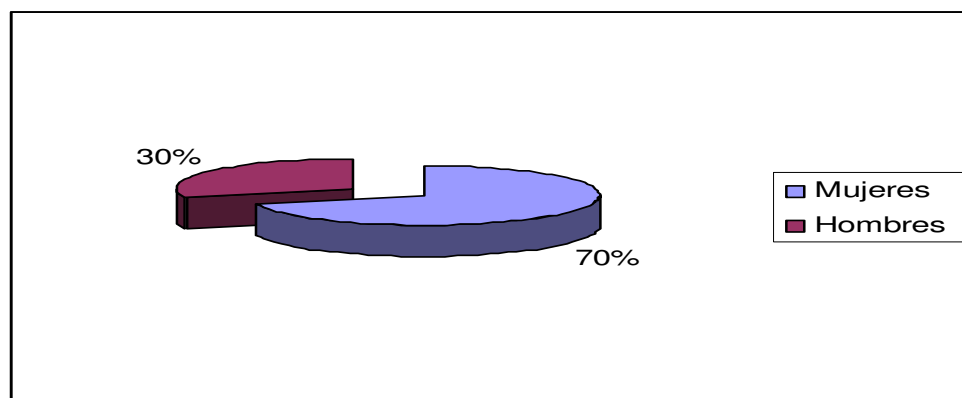
Durante el año 2009, el Consejo Sectorial se ha reunido en sesión ordinaria en dos ocasiones, el 19 de junio de 2009 y el 21 de diciembre de 2009.

En la primera reunión de 19 de junio de 2009 la composición era por parte de los representantes de las asociaciones de era de 3 hombres y 1 mujer. Por parte de los representantes de la Consejería de Servicios Sociales, era de 4 mujeres. Así mismo la presidenta del Consejo así como la secretaria del mismo son mujeres.

#### Composición del consejo sectorial de personas con discapacidad 19.06.2009

Fecha de reunión	19.06.2009
Mujeres	7
Hombres	3
Total	10

#### Composición del consejo sectorial de personas con discapacidad según sexo a 19.06.2009



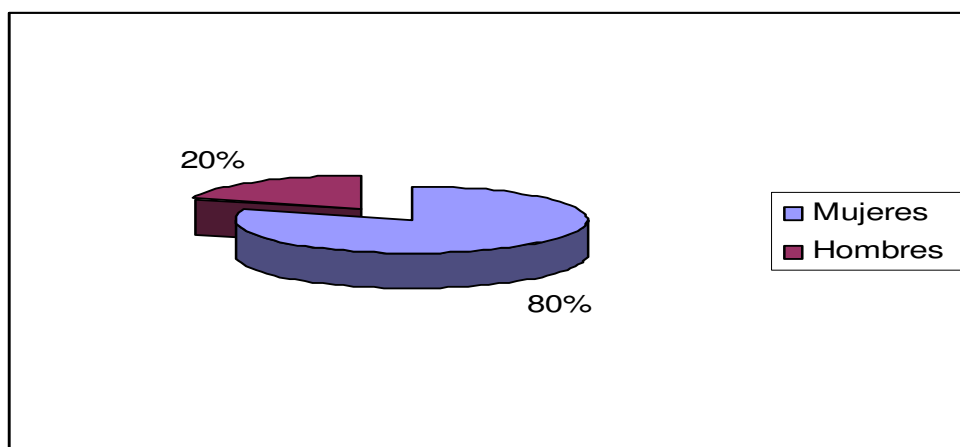
La composición del Consejo ha variado durante este año 2009, con designación de nuevos representantes, como resultado de las elecciones celebradas el 5 de noviembre de 2009.

#### Composición del Consejo Sectorial tras las elecciones de 5.11.2009

Fecha de elecciones	05.11.2009
Mujeres	8
Hombres	2
Total	10



### Composición del Consejo Sectorial tras las elecciones de 5.11.2009



### Centro de Valoración de la Discapacidad y la Dependencia

#### Datos de la población con discapacidad

En este apartado de la memoria se reflejan los datos de la población con discapacidad reconocida en La Rioja, los recursos, servicios, programas y prestaciones dirigidas al colectivo, y la gestión que se lleva a cabo desde los servicios generales de la Dirección General de Atención a la Dependencia y Prestaciones Sociales. En otro bloque se describe la intervención que durante el año se ha llevado a cabo en el Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia, anteriormente denominado Centro Base de Minusvalías.

Según información recogida del Ministerio de Trabajo e Inmigración, “en la Unión Europea viven en torno a 37 millones de personas con discapacidad, de las cuales 3,5 millones residen en España, lo que supone un 9% del total de la población”.

El número total de población con discapacidad reconocida en La Rioja a 31 de diciembre de 2009 es de 16.730 personas. Esta población representa el 5,20% respecto al total de la población de la Rioja, en esta fecha, cifrada en 321.702 personas.

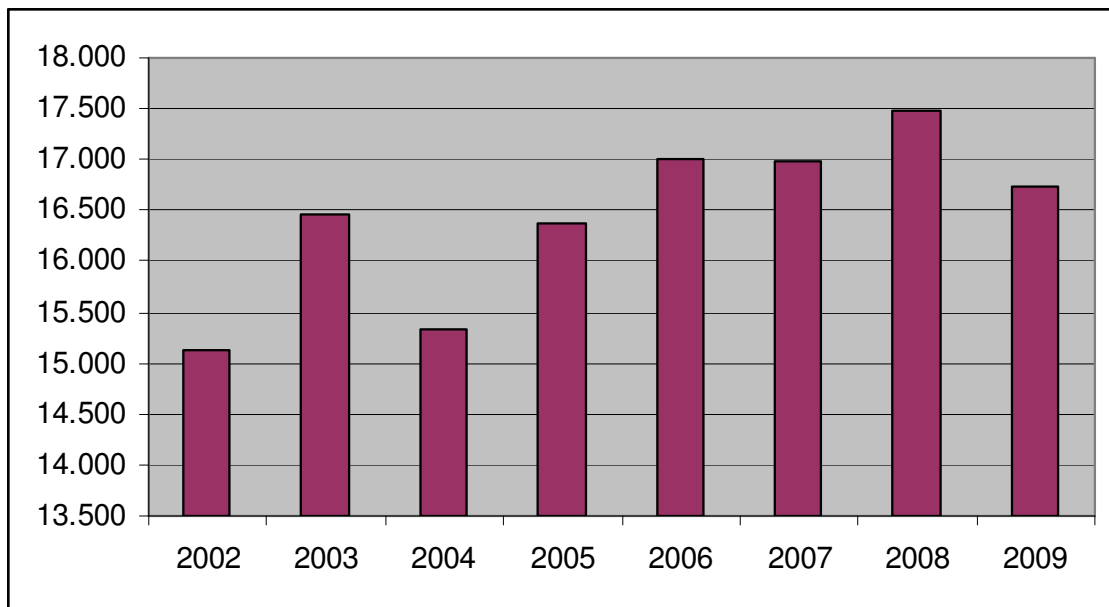
Los datos de población reconocida con discapacidad reflejan una variación importante por años, que se muestra en el siguiente gráfico. La variación que se observa de 2003 a 2004 viene de la eliminación de los casos correspondientes a personas fallecidas y lo mismo sucede de 2006 a 2007. Este año se ha realizado el cruce de la base de datos con el Índice Nacional de Defunciones y se ha producido un descenso más considerable respecto a los años anteriores.



**Población reconocida con discapacidad, por años**

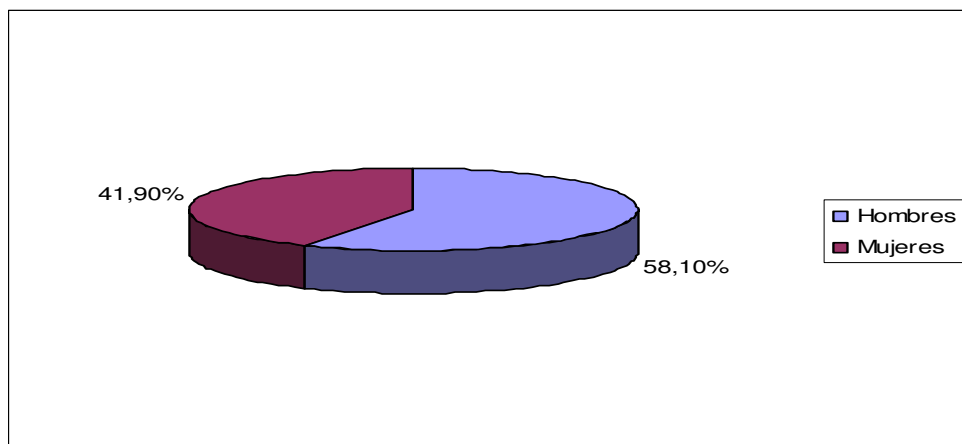
Año	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Población	13.940	15.136	16.452	15.335	16.378	17.000	16.978	17.487	16.730

**Evolución de la población reconocida con discapacidad**



Los datos de población por sexo han variado respecto al año anterior. Así son 9.720 hombres, que representa el 58,10% de la población con discapacidad reconocida en La Rioja; y 7.010 mujeres, un 41,90% de dicha población. De la población general, son hombres 162.173 (50,41%) y mujeres 159.529 (49,59%).

**Porcentajes de población con discapacidad en La Rioja por sexo a 31/12/2009**



**Población con discapacidad en La Rioja respecto al total de la población riojana. Datos a 31/12/2009**

Sexo	Total población riojana		Población riojana con discapacidad (31/12/09)		
	Nº	% sobre total de población	Nº	% sobre total de discapacitados	% sobre total de población riojana por sexo
Hombres	162.173	50,41	9.720	58,10	5,99
Mujeres	159.529	49,59	7.010	41,90	4,39
<b>Total</b>	<b>321.702</b>	<b>100,00</b>	<b>16.730</b>	<b>100,00</b>	<b>5,20</b>

Respecto a la edad de la población con discapacidad reconocida que se refleja en la siguiente tabla, se diferencia, por un lado, el tramo de edad vinculado a la atención temprana: menores de 3 años, como potenciales usuarios de atención en guarderías; y por otro, el tramo de edad de 4 a 6 años, para referencia de alumnos en educación infantil. El resto de menores se agrupa en un tramo de 7 a 17 años. Y toda la edad adulta se señala en un único tramo. De las personas mayores, se ha diferenciado el tramo de edad de 65 a 74 años, y el tramo de más de 75 años, por ser esta última una población donde puede existir un mayor grado de dependencia.

Se destaca un 54,88% de población reconocida, 9.181 personas, entre los 18 y 64 años. Los mayores de 65 años representan el 41,45%, de los que el 19,75 % están entre los 65 y 74 años.

**Población con discapacidad en La Rioja por edades. Datos a 31/12/2009**

Edad	Nº	% respecto al total de la población discapacidad
Hasta 3 años	50	0,30
De 4 a 6 años	124	0,74
De 7 a 17 años	440	2,63
De 18 a 64 años	9.181	54,88
De 65 a 74 años	3.304	19,75
Más de 75	3.631	21,70
<b>TOTAL</b>	<b>16.730</b>	<b>100,00</b>

La población con discapacidad también se diferencia por el diagnóstico o la deficiencia principal que causa dicha discapacidad. Estos diagnósticos se clasifican en la siguiente tabla en diez categorías, que a su vez se diferencian además por el grado de discapacidad: grado del 33 al 64 %, con una discapacidad denominada moderada; del 65 al 74 %, grave; y del 75 % y más, muy grave. Del análisis de los datos resultantes se destaca:



a) Una mayor incidencia de las discapacidades físicas (57,93 %). Las discapacidades psíquicas ocupan el segundo lugar porcentualmente (22,51 %), y después las sensoriales (14,97 %); por último mixtas y otras (4,59 %).

b) Que respecto a las discapacidades físicas; destaca la osteoarticular (28,94 %), seguida de la discapacidad crónica (17,65 %). En las discapacidades psíquicas predomina el trastorno mental (13,61 %) frente al retraso mental (8,90 %). En las deficiencias sensoriales, las visuales superan a las auditivas casi en un 3 por ciento.

c) Que en el grado moderado, son las deficiencias físicas, y dentro de ellas, la osteoarticular, la que tiene el mayor porcentaje (23,25 %).

d) En las minusvalías graves, también sobresalen las deficiencias físicas. Destacan en este caso, las crónicas (4,88 %). Dentro de las deficiencias psíquicas presenta una mayor incidencia el trastorno mental (5,61 %) respecto al retraso mental (2,55 %).

e) En las discapacidades muy graves, sobresalen las neuromusculares (4,15 %), dentro de las deficiencias físicas. En las deficiencias psíquicas no se aprecian diferencias porcentuales. Respecto a las deficiencias sensoriales las visuales presentan una mayor incidencia (3,38 %).

**Población con discapacidad en La Rioja a 31/12/2009: Por tipo de discapacidad y grado de discapacidad**

Tipo de discapacidad		Grado de discapacidad						Total	
		Moderado		Grave		Muy grave			
		33%-64%		65%-74%		75% y más			
		Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Física	Osteoarticular	3.889	23,25%	742	4,44%	210	1,26%	4.841	28,94%
	Neuromuscular	804	4,81%	399	2,38%	695	4,15%	1.898	11,34%
	Crónica	1.876	11,21%	816	4,88%	261	1,56%	2.953	17,65%
Psíquica	Retraso mental	754	4,51%	426	2,55%	309	1,85%	1.489	8,90%
	Trastorno mental	933	5,58%	938	5,61%	406	2,43%	2.277	13,61%
Sensorial	Visual	617	3,69%	235	1,40%	566	3,38%	1.418	8,48%
	Auditiva	776	4,64%	154	0,92%	32	0,19%	962	5,75%
	Expresiva	66	0,39%	42	0,25%	16	0,10%	124	0,74%
Mixta		5	0,03%	2	0,01%	3	0,02%	10	0,06%
Otras		403	2,41%	230	1,37%	125	0,75%	758	4,53%
<b>Total</b>		<b>10.123</b>	<b>60,51%</b>	<b>3.984</b>	<b>23,81%</b>	<b>2.623</b>	<b>15,68%</b>	<b>16.730</b>	<b>100%</b>





## Personas mayores

### Datos sociodemográficos generales

Entre los 321.025 habitantes en La Rioja hay 57.974 personas mayores de 65 años según el Avance Padrón Municipal de 2009 (3 de junio de 2009).

El Índice de Vejez es del 18,06%, superior en 1,39 puntos a la media nacional (16,67%). Sin embargo, se observa en los últimos años una disminución de este índice, no por la disminución del número de personas mayores, sino por el aumento de la población total.

El Índice de Senectud es del 14,55%, superior en 1,84 puntos a la media nacional (12,71%), cifra que va creciendo cada año, es decir, cada vez es mayor el sobre-envejecimiento de las personas mayores.

El Índice de Envejecimiento es de 128,47%, lo que significa que existen 128 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años.

### **Evolución de los índices de Vejez, Senectud y Envejecimiento en La Rioja y en España**

	<b>Índice de Vejez La Rioja</b>	<b>Índices de Vejez España</b>	<b>Índice de Senectud La Rioja</b>	<b>Índices de Senectud España</b>	<b>Índice de Envejecimiento La Rioja</b>	<b>Índices de Envejecimiento España</b>
<b>1998</b>	18,63%	16,32%	10,62%	10,12%	145,99%	117,25%
<b>1999</b>	19,35%	16,76%	10,83%	10,27%	159,33%	123,41%
<b>2000</b>	19,53%	16,89%	11,19%	10,50%	164,55%	126,12%
<b>2001</b>	19,96%	17,12%	11,50%	10,80%	172,23%	130,40%
<b>2002</b>	19,68%	17,14%	11,39%	10,68%	168,76%	131,24%
<b>2003</b>	19,34%	17,03%	11,44%	10,70%	163,79%	130,01%
<b>2004</b>	18,96%	16,90%	11,82%	10,86%	158,16%	128,73%
<b>2005</b>	18,46%	16,67%	12,31%	11,13%	152,26%	125,99%
<b>2006</b>	18,41%	16,74%	12,58%	11,38%	148,90%	126,14%
<b>2007</b>	18,36%	16,66%	13,29%	11,76%	145,22%	124,89%
<b>2008</b>	18,01%	16,54%	14,06%	12,29%	138,87%	122,85%
<b>A2009</b>	18,06%	16,67%	14,55%	12,71%	128,47%	114,72%

Fuente: Padrón INE



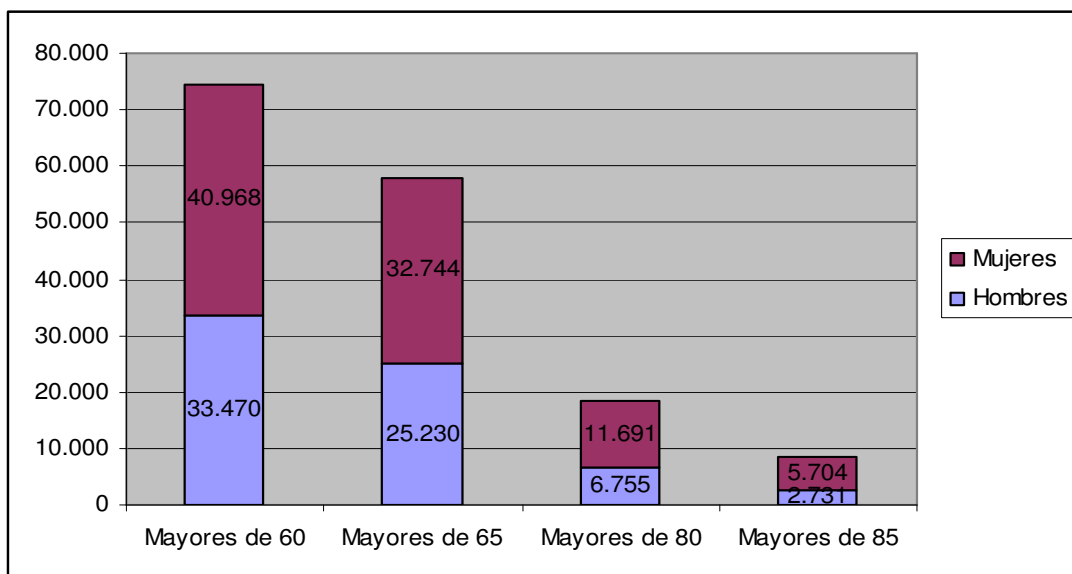
La distribución de la población mayor de 65 años por género es de 33.470 mujeres frente a 40.968 hombres, superando la población femenina en un 10,08%.

**Distribución de la población mayor de 60 años por sexo**

Avance 2009	Total	% Total población	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
<b>Mayores de 60</b>	74.438	23,19%		33.470	40.968	44,96%	55,04%
<b>Mayores de 65</b>	57.974	18,06%	100%	25.230	32.744	43,52%	56,48%
<b>Mayores de 80</b>	18.446	5,75%	31,82%	6.755	11.691	36,62%	63,38%
<b>Mayores de 85</b>	8.435	2,63%	14,55%	2.731	5.704	32,38%	67,62%

Fuente: INE. Avance Padrón 2009 (3 de junio de 2009)

**Distribución de la población mayor de 60 años por sexo según datos del Avance Padrón 2009**



Fuente: INE. Avance Padrón 2009 (3 de junio de 2009)

**Población (Padrón 2008)**

Entre los 317.501 habitantes en La Rioja hay 57.178 personas mayores de 65 años según el Padrón Municipal de 2008. En Logroño hay 23.927 personas mayores de 65 años, en la Rioja Alta hay 11.665, en la Rioja Baja 13.947 y en la Rioja Centro 7.639.

**Personas mayores por demarcaciones según Padrón 2008**

	<b>Población total</b>	<b>Población de 65 y más</b>	<b>% de la población de 65 y más</b>	<b>% de la población 65 y más sobre el total de La Rioja</b>
<b>Logroño</b>	150.071	23.927	15,94%	7,54%
<b>Rioja Alta</b>	51.866	11.665	22,49%	3,67%
<b>Rioja Baja</b>	72.805	13.947	19,16%	4,39%
<b>Rioja Centro</b>	42.759	7.639	17,87%	2,41%
<b>La Rioja</b>	317.501	57.178	18,01%	18,01%

Fuente: Padrón 2008 (13 de enero de 2009)

De las 57.178 personas mayores de 65 años según el Padrón Municipal de 2008, 24.852 (43,46%) son hombres y 32.326 (56,54%) son mujeres.

En Logroño hay 23.927 personas mayores de 65 años, 9.639 (40,29%) son hombres y 14.288 (59,71%) son mujeres. En la Rioja Alta, 5.344 (45,81%) son hombres y 6.321 (54,19%) son mujeres. En la Rioja Baja, 6.212 (44,54%) son hombres y 7.735 (55,46%) son mujeres. Y en la Rioja Centro, 3.657 (47,87%) son hombres y 3.982 (52,13%) son mujeres.

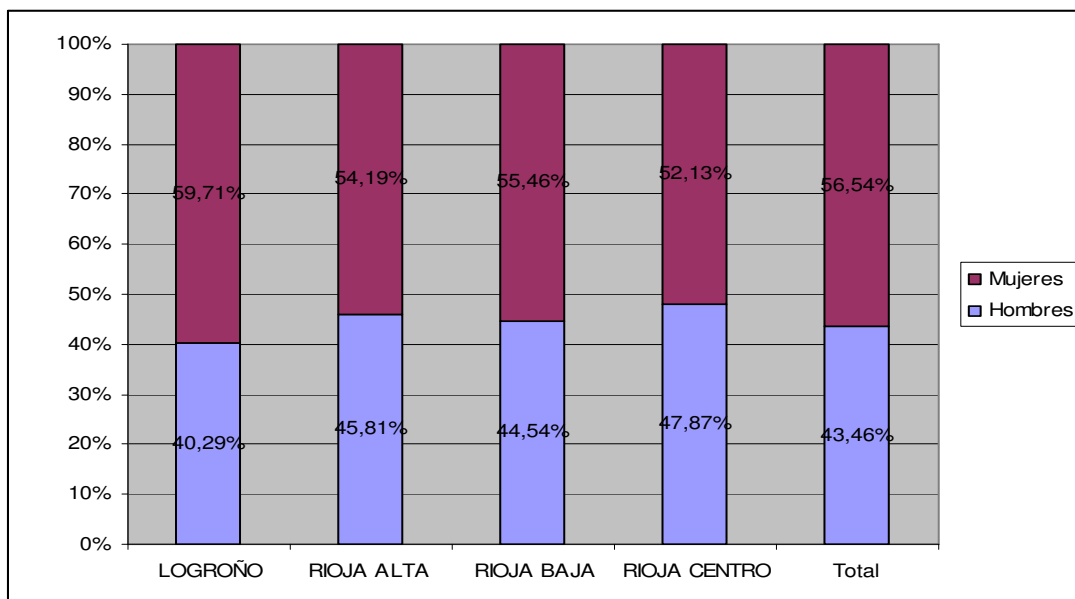
**Personas mayores por sexo y por demarcaciones según Padrón 2008.**

	<b>Población total</b>	<b>Población de 65 y más</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>Logroño</b>	150.071	23.927	9.639	14.288	40,29%	59,71%
<b>Rioja Alta</b>	51.866	11.665	5.344	6.321	45,81%	54,19%
<b>Rioja Baja</b>	72.805	13.947	6.212	7.735	44,54%	55,46%
<b>Rioja Centro</b>	42.759	7.639	3.657	3.982	47,87%	52,13%
<b>La Rioja</b>	317.501	57.178	24.852	32.326	43,46%	56,54%

Fuente: Padrón 2008 (13 de enero de 2009)

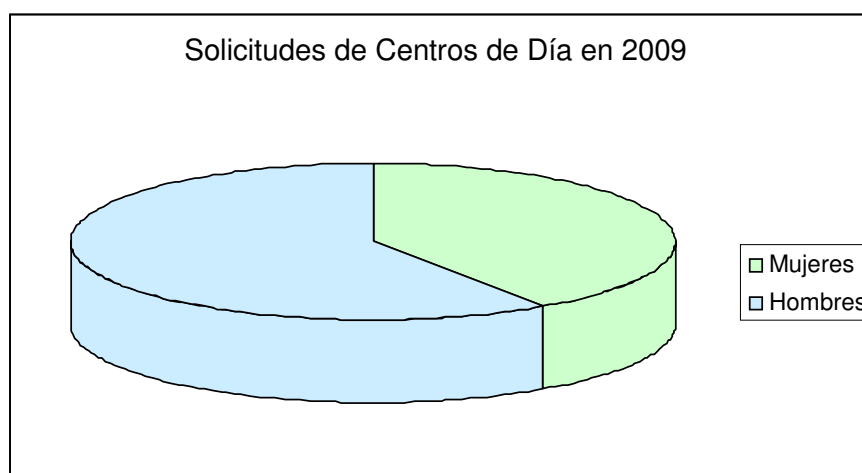


**Porcentaje de mayores por sexo y por demarcaciones según Padrón 2008**



Datos de centros de día de personas mayores

Solicitudes de Centro de Día. Año 2009	
<b>Mujeres</b>	115
<b>Hombres</b>	169
<b>TOTAL</b>	284

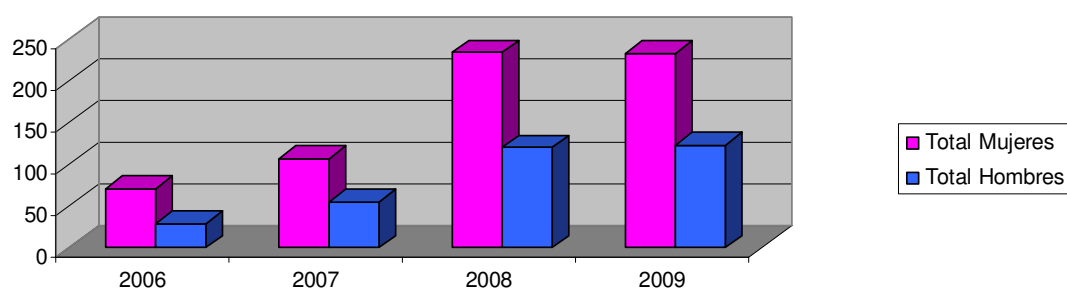




**Evolución en las solicitudes de Centro de Día por género**

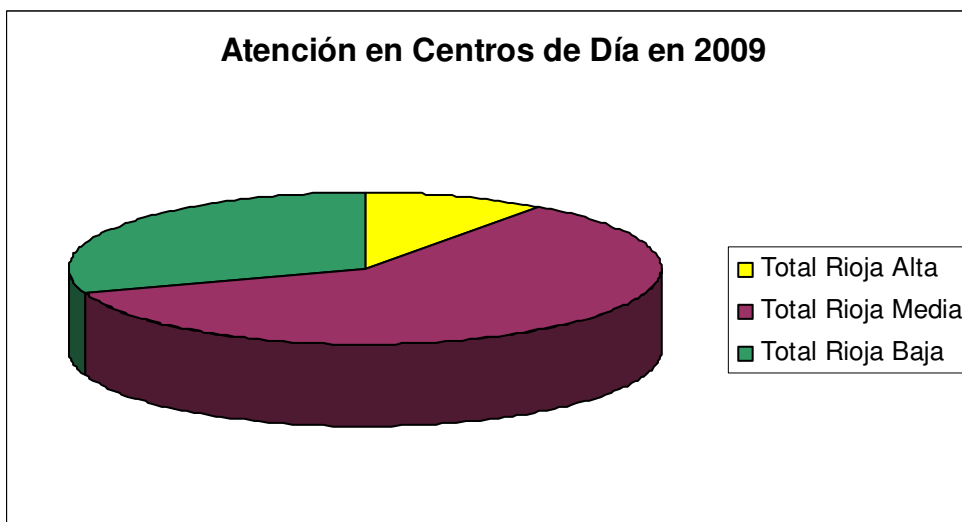
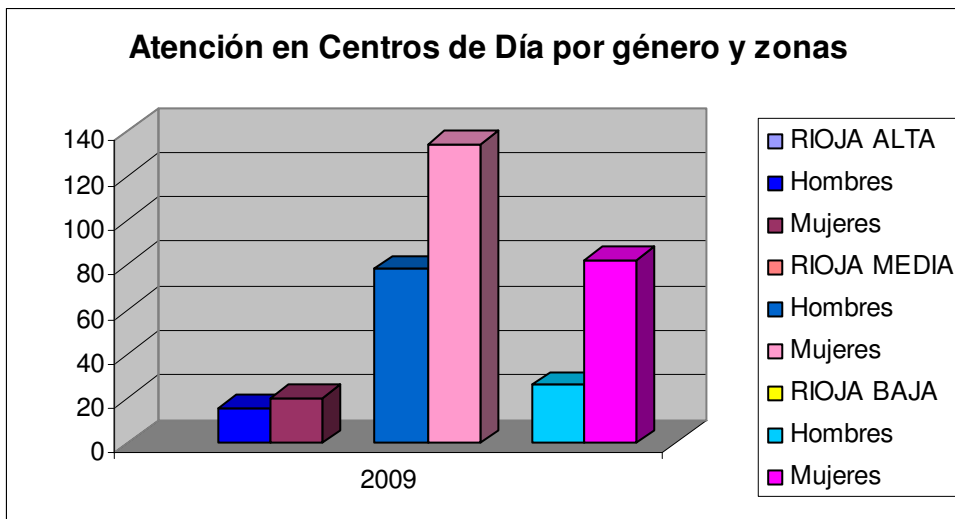
	2006	2007	2008	2009
<b>Mujeres</b>	8	56	95	115
<b>Hombres</b>	16	88	210	169

**Evolución de las solicitudes por género en Centros de Día**



**Atención en Centros de Día medida en número de personas atendidas por zonas geográficas y género. Año 2009**

<b>RIOJA ALTA</b>	
<b>Hombres</b>	16
<b>Mujeres</b>	20
<b>Total Rioja Alta</b>	36
<b>RIOJA MEDIA</b>	
<b>Hombres</b>	78
<b>Mujeres</b>	134
<b>Total Rioja Media</b>	212
<b>RIOJA BAJA</b>	
<b>Hombres</b>	26
<b>Mujeres</b>	82
<b>Total Rioja Baja</b>	108
<b>TOTAL PERSONAS ATENDIDAS</b>	<b>356</b>

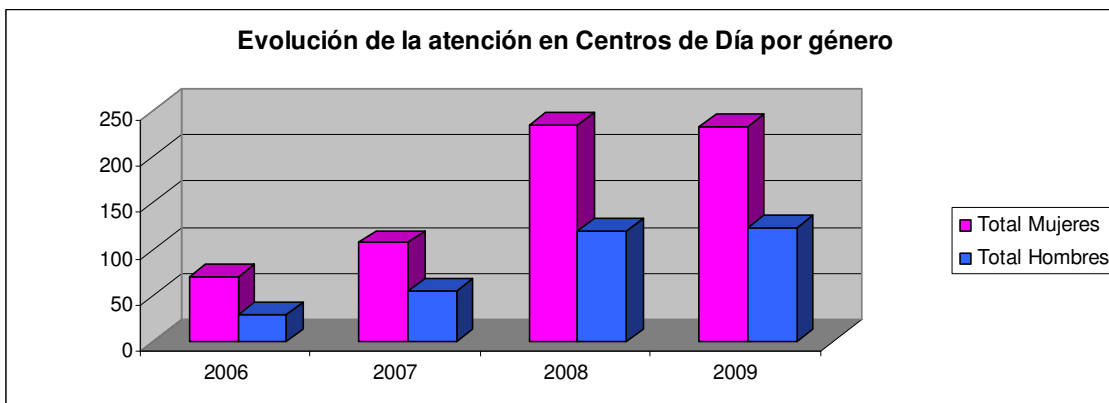




**Evolución de la atención en los Centros de Día por género**

	2006	2007	2008	2009
<b>Mujeres</b>	71	107	234	233
<b>Hombres</b>	29	55	120	123

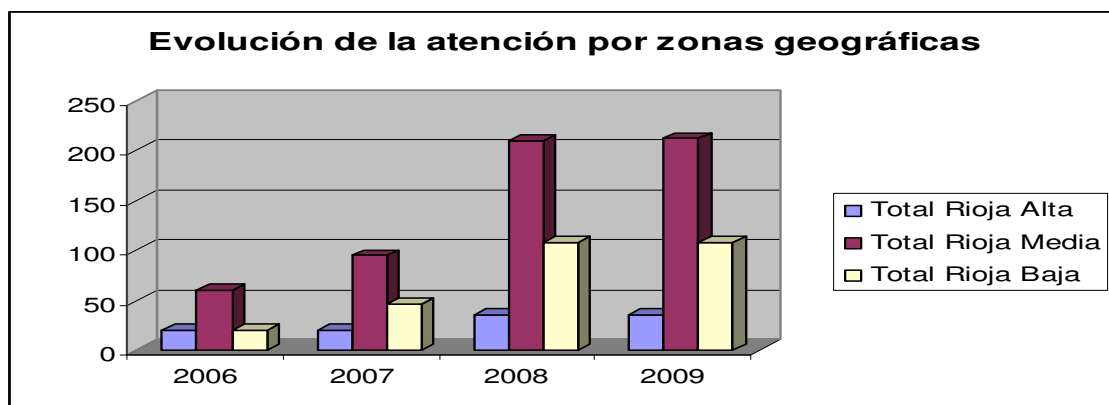
**Evolución de la atención en Centros de Día por género**



**Evolución de la atención en los Centros de Día por zonas geográficas**

	2006	2007	2008	2009
<b>Rioja Alta</b>	20	20	36	36
<b>Rioja Media</b>	60	95	210	212
<b>Rioja Baja</b>	20	47	108	108

**Evolución de la atención por zonas geográficas**

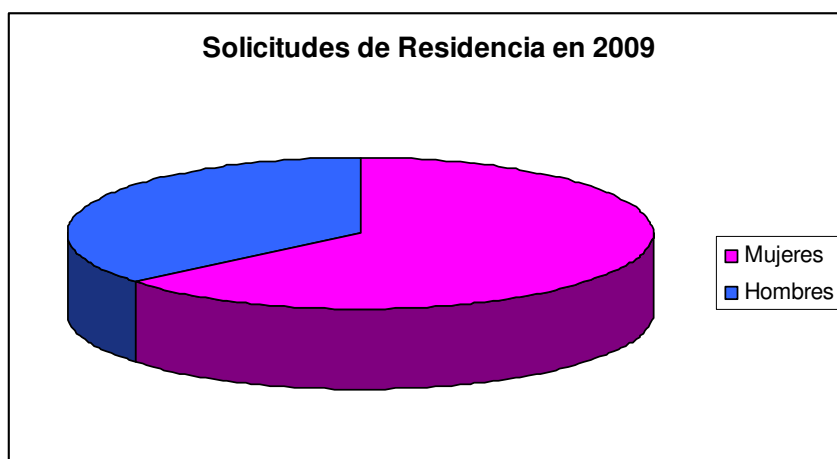




Datos de residencias de personas mayores

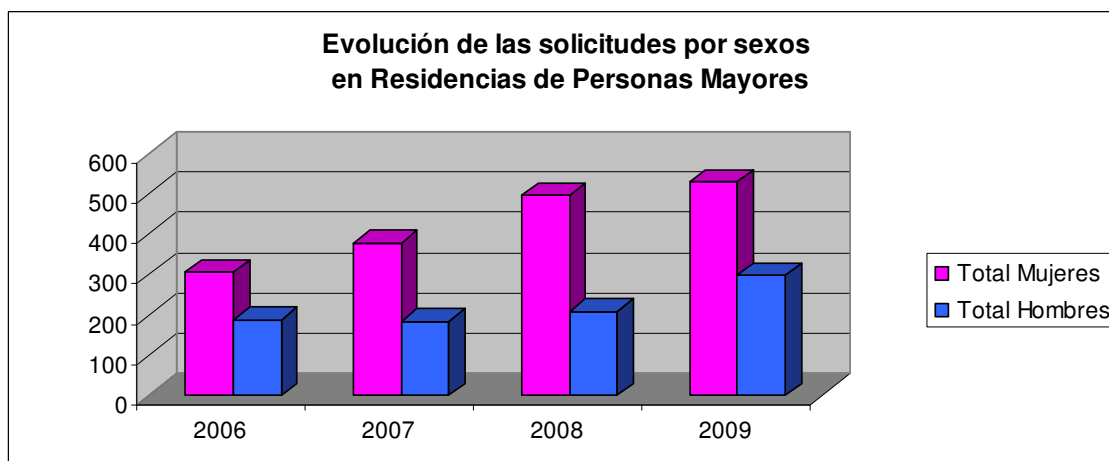
**Solicitudes de Residencia para Personas Mayores en 2009**

<b>Mujeres</b>	530
<b>Hombres</b>	298
<b>TOTAL</b>	<b>828</b>



**Evolución en las solicitudes de Residencia**

	2006	2007	2008	2009
<b>Mujeres</b>	306	378	496	530
<b>Hombres</b>	189	185	210	298

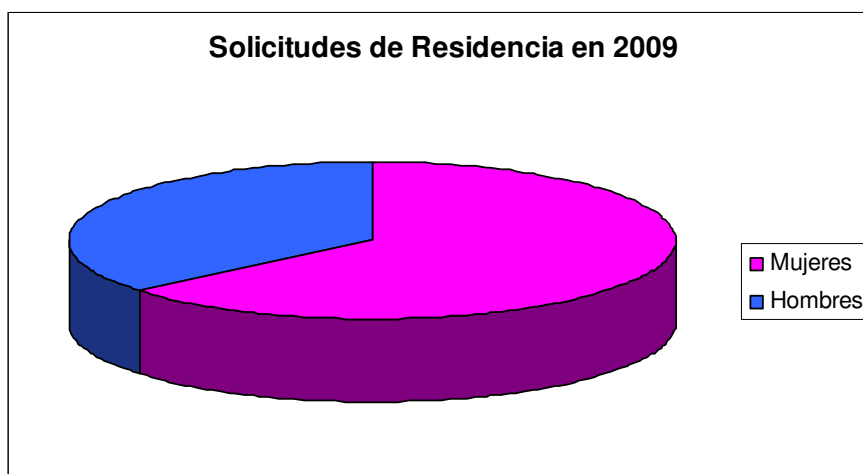






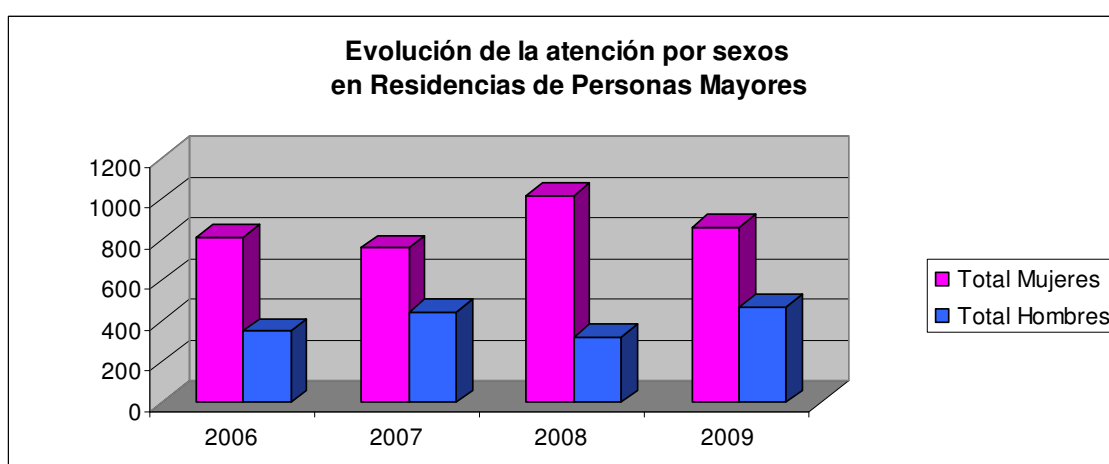
**Atención en Centros Residenciales medida en número de personas atendidas. Año 2009**

<b>RIOJA ALTA</b>	
Hombres	77
Mujeres	148
<b>Total</b>	<b>225</b>
<b>RIOJA MEDIA</b>	
Hombres	309
Mujeres	560
<b>Total</b>	<b>869</b>
<b>RIOJA BAJA</b>	
Hombres	84
Mujeres	155
<b>Total</b>	<b>239</b>
<b>TOTAL PERSONAS ATENDIDAS</b>	<b>1.333</b>



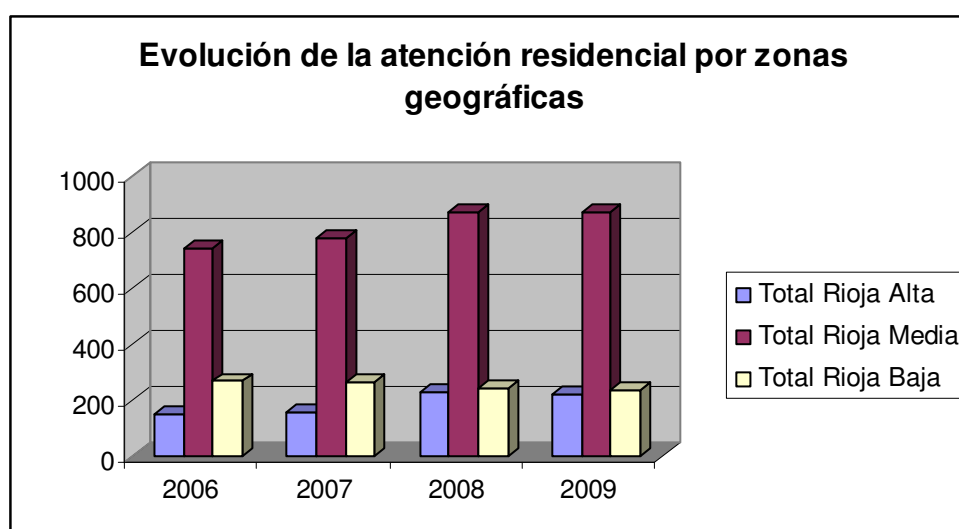


Evolución de la atención en los Centros Residenciales por género				
	2006	2007	2008	2009
Mujeres	812	757	1.017	863
Hombres	348	444	322	470



**Evolución de la atención en los Centros Residenciales por zonas geográficas**

	2006	2007	2008	2009
<b>Rioja Alta</b>	150	156	227	225
<b>Rioja Media</b>	742	780	871	869
<b>Rioja Baja</b>	268	265	241	239

**B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL****Personas con discapacidad**

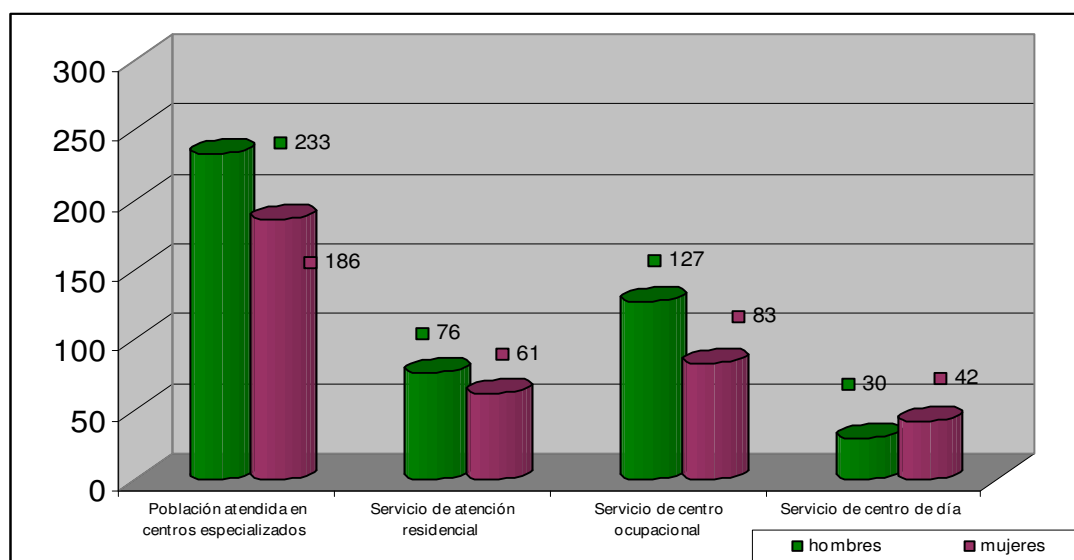
Se observa que en líneas generales la situación porcentual de atención de hombres frente a mujeres viene a tener una misma posición social que la de la población en general, con la excepción de los centros de día. El número de hombres atendidos en centros especializados, en concreto en las residencias y en los centros ocupacionales, es superior al número de mujeres atendidas, si bien el número de mujeres atendidas en centros de día supera en un 20% al de hombres.

Si analizamos la situación respecto al impacto de género se refleja que los hombres con discapacidad reconocida (9.720 personas) superan a las mujeres (7.010 personas) en un 16.2 %. Pero respecto a su atención en algunos centros el porcentaje va en aumento: la atención de hombres con discapacidad en centros



residenciales especializados supera en un 10.94% al de mujeres; y en los centros ocupacionales los hombres superan en un 20.96% a las mujeres. Sin embargo el porcentaje de población femenina supera a la masculina en los centros de día, un 16.68%, un porcentaje mayor que los anteriores.

Estos datos pueden tener algunas interpretaciones: los hombres, en general en esta sociedad han venido teniendo mayores dificultades para vivir solos que las mujeres, y esto se puede acentuar si existe alguna discapacidad. También aún cuando viven en familia o son parte de un grupo de convivencia se ha promovido en nuestra sociedad una actividad fuera del hogar más en los hombres que en las mujeres, esto puede ser un indicador de que todavía el porcentaje de hombres supere al de mujeres en los centros ocupacionales. Estos centros se caracterizan por atender a una población con un menor grado de dependencia que el que atienden los Centros de Día. Este hecho puede justificar que en los Centros de Día el porcentaje de mujeres atendidas supere al de los hombres. 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. Pero el hecho de que la población de los Centros de Día sea grandes dependientes puede justificar que se atienden más mujeres que hombres.



### Personas mayores

En relación con este programa de gasto, hay que apuntar que va dirigida a toda aquella población mayor de 65 años que cumpla unos determinados requisitos, entre ellos, que se encuentre en situación de dependencia, sin ningún tipo de diferenciación por sexos. Sin embargo, tal y como se desprende de los datos estadísticos la incidencia de la política de género es mayor en el sexo femenino que en el sexo masculino en el servicio de atención residencial. Sin embargo esta tendencia se invierte en el servicio de centro de Día, en el que el porcentaje de hombres supera al de las mujeres.



Esta situación se explica porque, hoy por hoy, la mujer sigue desempeñando un papel fundamental como cuidadora de su compañero, de manera que al ser habitualmente más joven se ocupa de cuidar al compañero/marido que se encuentra en situación de dependencia, usando el Centro de Día como recurso que le permite unas horas de respiro y al mismo tiempo mantener a la persona dependiente en su entorno familiar.

Sin embargo, cuando el marido/compañero fallece y su salud ha empeorado, para la mujer el recurso que suele ser más habitual es el de atención residencial.

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

#### Personas con discapacidad

La atención desde los Servicios Sociales a personas con discapacidad y en situación de dependencia que presentan dificultades para vivir en su propio medio, a través de centros especializados. Respecto al impacto de género no existen unas medidas de discriminación positiva porque generalmente toda la demanda se atiende, por ello no se considera necesario incidir más para responder favorablemente a la mujer en la gestión de las plazas en centros especializados para personas con discapacidad.

#### Personas mayores

El programa persigue proporcionar al sector de la población riojana de más de 60 años unos servicios que permitan en el caso de Centro de Día mantener a las personas dependientes en su entorno familiar, y en el caso de la atención residencial, una atención integral y continuada, de carácter sociosanitario que cubra las necesidades de la persona mayor que ya no puede llevar una vida autónoma en su domicilio y no cuenta con apoyos para realizar las necesidades básicas de la vida diaria.



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

### *Personas con discapacidad*

La previsión es continuar atendiendo en estos recursos especializados a las personas con discapacidad en los mismos parámetros porcentuales a los de la población en general. No obstante, vendrá condicionado por la demanda y también por la previsión de un continuo incremento del gasto en los próximos años como consecuencia de la ampliación de plazas públicas de atención residencial y de centro de día para personas con discapacidad para poder dar respuesta en el momento que se demande a toda la población y también para concertar todas las plazas existentes en la actualidad en la C.A. (planes de mejora de centros, construcción de nuevas residencias).

### *Personas mayores*

La previsión es continuar atendiendo con estos recursos especializados a las personas mayores, si bien la previsión es un continuo incremento del gasto en los próximos años como consecuencia de la ampliación de plazas públicas de atención residencial y de Centro de Día para Personas mayores, máxime si tenemos en cuenta el progresivo envejecimiento de la población y los cambios sociales de los últimos años como la incorporación de la mujer al mercado laboral dejando de desempeñar el papel de cuidadora de los mayores que tradicionalmente tenía atribuido en el seno de la familia y la necesidad de proporcionar recursos que permitan conciliar la vida familiar y laboral.

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

### *Personas con discapacidad*

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, al objeto de mejorar su calidad de vida, promover su autonomía y atender a las situaciones de dependencia, pero no en cuanto a impacto de género.

### *Personas mayores*

Igualmente que con la atención a las personas con discapacidad se hace una valoración positiva, ya que se ha ido ampliando la oferta de los recursos de atención residencial y de Centro de Día en función del incremento de la demanda.



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

##### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

###### *Personas con discapacidad*

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 familiar potenciando su autonomía.

###### *Personas mayores*

La política de gasto en el servicio de centros de día consideramos 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 familiar potenciando su autonomía.

##### **B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO**

###### *Personas con discapacidad*

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 al no existir una desigualdad manifiesta. El objetivo actual es dar respuesta a la demanda recibida con independencia del género de la persona demandante, fomentando la autonomía, participación e integración de la persona con discapacidad y atendiendo a su situación de dependencia.

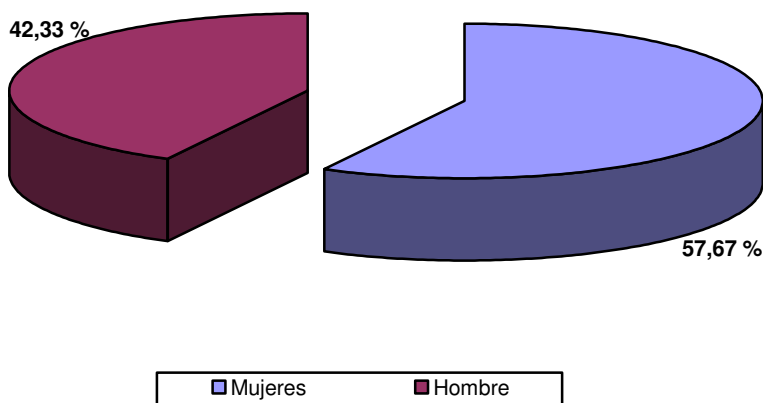
###### *Personas mayores*

Se considera que el impacto de género como medida específica no tiene repercusión alguna en la Política de Gasto que se desarrolla en el ámbito de las Personas Mayores. Sin embargo sí que se considera que se deben mantener aquellas actuaciones de sensibilización que desvirtúen la idea, aún arraigada, de que la mujer en el seno de la familia ha de asumir el cuidado de la familia (hijos y personas mayores) potenciando todos aquellos recursos que permitan conciliar la vida familiar y laboral.



PRESTACIONES DE INSERCIÓN SOCIAL						
Sexo	IMI		AIS		Total	
Hombres	284	48,71%	36	20,80%	320	42,33%
Mujeres	299	51,29%	137	79,20%	436	57,67%
<b>TOTAL</b>	<b>583</b>	<b>100,00%</b>	<b>173</b>	<b>100,00%</b>	<b>756</b>	<b>100,00%</b>

Prestaciones Inserción Social 2009



Prestaciones Dependencia

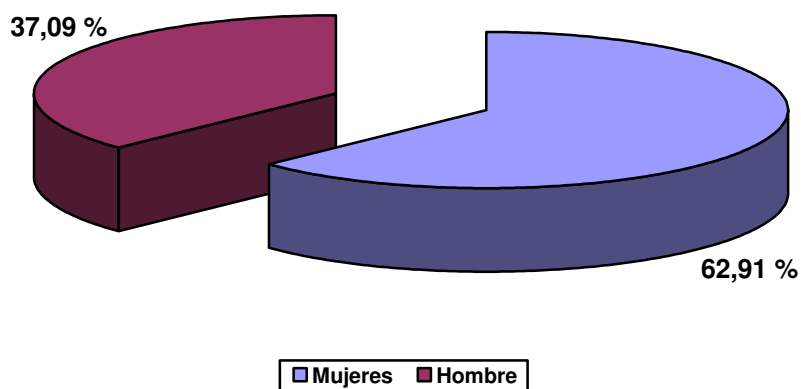
Los beneficiarios de estas prestaciones son mayoritariamente mujeres (62,91 %) tal como se puede observar en la tabla adjunta.

Vinculada al servicio		Cuidados en el entorno familiar		Total							
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres						
171	29,79%	403	70,21%	1.433	38,20%	2.318	61,80%	1.604	37,09%	2.721	62,91%





Prestaciones a la Dependencia 2009



Ayudas a Mujeres Víctimas de Violencia de Género

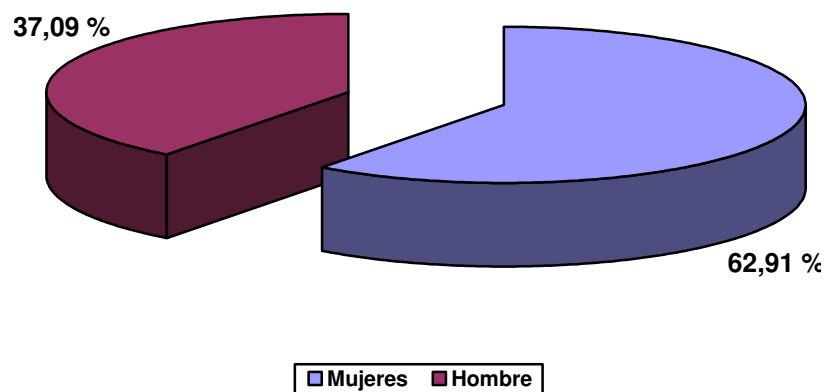
Por su propia naturaleza, todas las prestaciones van destinadas a mujeres.

Número de ayudas	Cuantía
10	58.207,02 €

**Total impacto de género 2009**

Las prestaciones económicas tienen un marcado impacto de género, al estar destinadas en el último año al 62,91% a mujeres.

Total Prestaciones 2009





**INFORME**  
**IMPACTO DE GÉNERO**

**SECCIÓN 12: HACIENDA**

**INTRODUCCIÓN:**

En el ámbito comunitario la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental, recogido en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea al disponer que la Unión se fundamenta en valores de igualdad entre mujeres y hombres.

En España, la igualdad por razón de sexo, o igualdad de género, encuentra su base y fundamento jurídico en la Constitución Española de 1978, que en su artículo 14 dispone que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y concretado para el acceso a los cargos y a la función pública, por sus artículos 23 y 103 respectivamente. Por otra parte el artículo 9.2 dispone la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva.

Expuesto lo anterior, y de conformidad con el Decreto 40/2007, de 13 de julio, en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a la Consejería de Hacienda le corresponden las materias de Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, Presupuestos y Control Interno; las Patrimoniales y de Contratación, Tributos; Casinos, Juegos y Apuestas.

Para el ejercicio de sus funciones, la Consejería de Hacienda se estructura en los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica
- Dirección General de Planificación y Presupuestos, a la que pertenece la Subdirección del Instituto de Estadística de La Rioja
- Intervención General
- Dirección General de Tributos

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 Hacienda se encuentra formada por 230 personas, que se desglosan, en base al género, de la siguiente forma:



<b>SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA</b> Programas 5492 / 6111 / 6151	
Hombres	Mujeres

<b>Total personal</b>	32	45
<b>Porcentaje</b>	41,56%	58,44%

<b>DIRECCIÓN GENERAL DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTOS</b> Programa 6121	
Hombres	Mujeres

<b>Total personal</b>	7	20
<b>Porcentaje</b>	25,93%	74,07%

<b>INTERVENCIÓN GENERAL</b> Programa 6131	
Hombres	Mujeres

<b>Total personal</b>	12	43
<b>Porcentaje</b>	21,82%	78,18%

<b>DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS</b> Programas 5492 / 6141	
Hombres	Mujeres

<b>Total personal</b>	17	54
<b>Porcentaje</b>	23,94%	76,06%

*Personal según grupos de clasificación:*

<b>GRUPO A1</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Secretaría General Técnica	7	14
D.G. de Planificación y Presupuestos	4	7
Intervención General	5	6
D. G. de Tributos	1	4
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>31</b>
<b>%</b>	<b>35,42%</b>	<b>64,58%</b>

<b>GRUPO A2</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Secretaría General Técnica	3	8
D.G. de Planificación y Presupuestos	1	2
Intervención General	3	7
D. G. de Tributos	6	14
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>31</b>
<b>%</b>	<b>29,55%</b>	<b>70,45%</b>

<b>GRUPO C1</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Secretaría General Técnica	8	10
D.G. de Planificación y Presupuestos	2	6
Intervención General	1	23
D. G. de Tributos	3	10
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>49</b>
<b>%</b>	<b>22,22%</b>	<b>77,78%</b>



<b>GRUPO C2</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Secretaría General Técnica	5	8
D.G. de Planificación y Presupuestos	0	5
Intervención General	3	7
D. G. de Tributos	7	26
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>46</b>
<b>%</b>	<b>24,59%</b>	<b>75,41%</b>

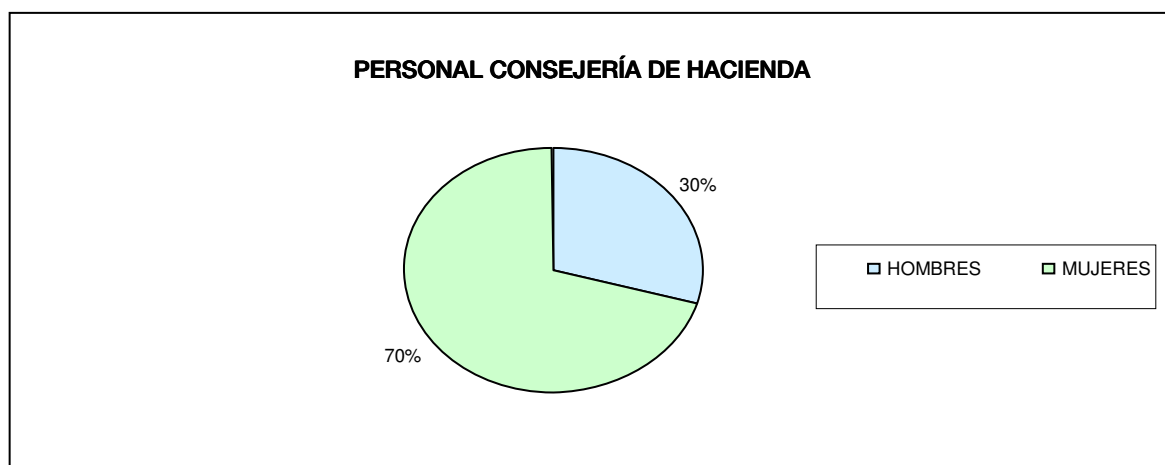
<b>GRUPO E – Agrupaciones Profesionales</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Secretaría General Técnica	9	5
D.G. de Planificación y Presupuestos	0	0
Intervención General	0	0
D. G. de Tributos	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>5</b>
<b>%</b>	<b>64,29%</b>	<b>35,71%</b>

Excedencias, reducciones de jornada y cursos de formación:

	<b>EXCEDENCIAS</b>		<b>REDUCCIONES DE JORNADA</b>		<b>CURSOS</b>	
	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>	<b>H</b>	<b>M</b>
Secretaría General Técnica	0	1	0	3	2	8
D.G. de Planificación y Presupuestos	0	0	0	4	3	8
Intervención General	0	0	0	2	1	11
D. G. de Tributos	0	0	0	4	4	17
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>44</b>
<b>%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>18,52%</b>	<b>81,48%</b>



Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que el 70% son mujeres frente al 30% de los hombres.



En segundo lugar, que existe mayoría de mujeres en todos los grupos de clasificación (A1, A2, C1 y C2) excepto en el anterior grupo E o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en coherencia con la preocupación de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres, conforme lo dispuesto en el artículo 103.3 de la CE que garantiza el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

Y finalmente la prevalencia de la mujer en la utilización de derechos como las reducciones de jornada y excedencias para cuidado de hijos y familiares.

Respecto a la Dirección General de Planificación y Presupuestos, y a la Intervención General, no desarrollan programas de gasto con incidencia desde la perspectiva de género. No obstante, cabe destacar la reciente publicación “Mujeres y Hombres en La Rioja. Estadísticas de Género 2010”, del Instituto de Estadística de La Rioja, que ilustra desde la perspectiva de género la situación actual de la sociedad riojana y su evolución reciente.

Las cifras que se recogen en este estudio reflejan una realidad que tiene que ver con la progresiva integración de la mujer en diversos ámbitos sociales, como el educativo o su paulatina incorporación al mercado de trabajo. Todo ello ha supuesto un profundo cambio social que ha requerido de la actuación de los poderes públicos para promover un reparto equilibrado de responsabilidades y compromisos entre hombres y mujeres.

Por último, en cuanto a la Dirección General de Tributos, no sólo puede acometer cualquier política pública a través de programas específicos de gasto, como el resto de Administración, sino que dispone de la posibilidad de servirse de los beneficios fiscales y de la merma selectiva de ingresos. Con ello, pueden producirse impactos directos cuantificables en determinadas áreas, como la igualdad entre sexos, cuestión que se analiza a continuación.

**SECCIÓN 12: HACIENDA**

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
6141 – Administración, Gestión Tributaria y Financiera		9.589.401 €

Los beneficios fiscales reconocidos por la Comunidad Autónoma de La Rioja a sus ciudadanos tienen como principal objetivo la protección de cuatro colectivos, tal y como se declara en las exposiciones de motivos de sus leyes: la familia en sus distintas formas, los jóvenes, los discapacitados y las empresas familiares.

La obligación de generalidad de las Leyes, extremada en el caso de las normas tributarias por mandato del artículo 3.1 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, determina que las medidas se redacten con la máxima abstracción, de forma que no se produzca discriminación alguna más allá de los objetivos estrictamente marcados por la política fiscal.

Al tratarse de medidas con incidencia sobre los ingresos y no sobre los gastos, no se pueden aplicar los esquemas de informe de impacto de género previstos para los programas de gasto, puesto que las medidas tributarias no gozan de tanta flexibilidad en su configuración como las medidas de gasto.

Aun así, varias de las medidas fiscales aprobadas por la Comunidad Autónoma de La Rioja tienen un claro impacto en beneficio de las mujeres, si se toman en consideración los datos demográficos.

Dichos datos se han extraído del documento “Principales características demográficas de La Rioja. Año 2009”, elaborado por el Instituto de Estadística de La Rioja, y de diferentes estudios del Instituto Nacional de Estadística y del Instituto de la Mujer, que se citan en los correspondientes apartados.

Los datos de recaudación de los que se dispone, sin embargo, corresponden a los que nos ha proporcionado la Agencia Estatal de Administración Tributaria correspondientes al periodo 1998-2008. Los datos sobre 2009 no estarán disponibles hasta 31 de diciembre, cuando acabe el actual ejercicio fiscal y se disponga de los datos completos del IRPF de la campaña 2010, que se recauda sobre la renta generada en 2009. No obstante, son suficientes para la extrapolación estadística que se pretende.



## IRPF

### Deducción por nacimiento o adopción de segundo o ulterior hijo

Esta medida, implantada en el año 2002, supone una desgravación de 150 euros por nacimiento o adopción de segundo o ulterior hijo durante el ejercicio fiscal considerado.

Hay que tener en cuenta que la cuantía fiscal del descuento beneficia, en aplicación del principio de solidaridad tributaria, a la unidad familiar. Por tanto, si convive con ambos progenitores, la deducción se aplica por mitad en caso de declaración individual o completa si se efectúa la declaración conjunta. No obstante, en el caso de familias monoparentales, la deducción se aplica únicamente al cabeza de familia.

Según el indicado estudio “Principales características demográficas de La Rioja. Año 2009”, la mayoría de los nacimientos fueron de madres casadas -70,8%-, lo que arroja un 29,2% de nacimiento por madres solteras.

En cuanto a las adopciones, un estudio del Instituto de la Mujer publicado en 2008 – “Madres solas por elección. Análisis de la monoparentalidad emergente. 2004-2007”, elevaba a un 9,7% el número de adopciones por parte de madres solas, con tendencia al alza.

Por tanto, y con dicha extrapolación de datos, entre un 10% y un 30% de los beneficiarios de esta medida -6464 contribuyentes entre 2002 y 2008- podrían haber sido mujeres madres o adoptantes solteras que se han beneficiado en solitario de esta deducción fiscal. No obstante, los datos que ofrece la AEAT no están desagregados con suficiente detalle como para poder llevar a cabo un análisis más exhaustivo.

## IMPUESTO SOBRE SUCESIONES Y DONACIONES

Una de las medidas tributarias que han supuesto un mayor ahorro fiscal para los contribuyentes de la Comunidad Autónoma de La Rioja ha sido la deducción del 99% de la cuota tributaria para transmisiones mortis causa para los grupos I –hijos menores de 18 años- y II –hijos mayores de edad y cónyuge-, introducida por primera vez en 2003 para ser efectiva en el ejercicio 2004.

Todavía se encuentran pendientes de revisión los últimos cuatro ejercicios, pero aun así se puede adelantar que la cuantía de los beneficios aplicados hasta la fecha por esta medida han sido de 157.615.870 euros, para un total de 7.985 contribuyentes.

Una vez más, las estadísticas demográficas demuestran que las mujeres se benefician de esta medida fiscal en mayor medida que los hombres. Tomando de nuevo los datos del estudio “Principales características demográficas de La Rioja 2009”, capítulo 1, puede constatar que “hasta los 60 años se registran mayor número de hombres que de mujeres.





Sin embargo, a partir de esta edad, la diferencia a favor de las féminas va creciendo paulatinamente, debido a su mayor esperanza de vida, llegando a rozar el 70% del total en el grupo mayor de 85.” Los fallecimientos de hombres en números absolutos superan ampliamente a los de las mujeres en todas las franjas de edad, precisamente hasta los 85 años, a partir de la cual las cifras se invierten.

Por lo tanto, la deducción del fiscal del 99% para cónyuges supervivientes se aplica en mayor proporción a las mujeres, como puede comprobarse del análisis detallado del indicado estudio, al que nos remitimos.

## **IMPUESTO SOBRE TRANSMISIONES PATRIMONIALES Y ACTOS JURÍDICOS DOCUMENTADOS**

### *Modalidad Transmisiones patrimoniales onerosas*

Entre los tipos reducidos previstos para este impuesto, se ha previsto la reducción del tipo general del 7% al 5% para los compradores de viviendas de protección oficial.

Según los datos del último informe del Registro de Vivienda Protegida de la Consejería de Obras Públicas del Gobierno de La Rioja, hecho público en marzo de 2010, el solicitante tipo de esta clase de viviendas es mujer, española, soltera, menor de 35 años y con contrato fijo. Por tanto, el beneficio fiscal descrito también tiene un impacto mayor sobre las mujeres.

Expuesto todo lo anterior, la Dirección General de Tributos no considera pertinente una modificación de la actual política de beneficios fiscales en una situación generalizada de descenso de la recaudación.

La supresión de medidas fiscales consolidadas altera el marco de la economía familiar y supone una quiebra de la confianza de los contribuyentes, y de la previsibilidad en la actuación de la Administración.

Además, el incremento de recaudación por impuestos que conllevaría un recorte, produciría en paralelo un recorte en el gasto familiar y un impacto sobre el consumo que reduciría la actividad económica, produciendo un efecto indeseado sobre empleo e impuestos.

Por otra parte, no se considera el momento idóneo para establecer beneficios fiscales adicionales, en vista de la situación descrita de disminución de los ingresos disponibles.

**INFORME  
IMPACTO DE GÉNERO****SECCIÓN 14: PRESIDENCIA**

## INTRODUCCIÓN:

Como punto de partida del presente informe de evaluación de las políticas de gasto que tengan una influencia directa en la perspectiva de género se aportan los siguientes datos del Capítulo I de la Consejería de Presidencia:

Porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en la Consejería de Presidencia y porcentaje de gasto en Capítulo I:

	<b>% MUJERES</b>	<b>% VARONES</b>
<b>PERSONAL</b>	67,12%	32,88%
<b>GASTO EN CAPÍTULO I</b>	66,26%	33,74%

Situaciones administrativas. Total de efectivos de cada sexo:

	<b>MUJERES</b>	<b>VARONES</b>
<b>EXCEDENCIAS</b>	4	-
<b>MATERNIDAD</b>	4	-
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	4	-

Dentro de las distintas políticas de gasto que se desarrollan por la Consejería de Presidencia, y siguiendo el criterio de pertinencia, es decir, valorar únicamente aquellos programas de gasto que tengan una influencia directa en la perspectiva de género, se aporta por este centro gestor el estudio de las líneas de actuación realizadas en una política de gasto donde las medidas de género constituyen una de las bases fundamentales para el logro de resultados: la política de cooperación al desarrollo.

**SECCIÓN 14: PRESIDENCIA**

Servicio 02: DIRECCIÓN GENERAL DE ACCIÓN EXTERIOR

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
1312 – Cooperación y desarrollo exterior.		5.933.629 €

**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 trabajó de forma decidida en el marco del I Plan Director 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 II 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 la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los cinco ejes transversales que deben estar presentes en todas las actuaciones que financia el Gobierno de la Rioja, en línea con la estrategia nacional y de forma coherente con los compromisos asumidos por otras Comunidades Autónomas, junto a la erradicación de la pobreza, el respeto a los derechos humanos, la sostenibilidad medioambiental y la generación de capacidades locales.

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. Según el informe World's Women 2005, de las Naciones Unidas, el 70% de la población que vive en situación de pobreza son mujeres.



En este marco de actuaciones, las ayudas o subvenciones que concede la Consejería de Presidencia se enmarcan en las siguientes líneas de subvenciones:

1. Convenios de colaboración.
2. Convocatorias de subvenciones dirigidas a Organizaciones No Gubernamentales:
  - Subvenciones para la realización de microacciones.
  - Subvenciones a proyectos de ejecución anual de cooperación al desarrollo.
  - Subvenciones a proyectos de ejecución plurianual de cooperación al desarrollo.
  - Subvenciones a proyectos de ayuda humanitaria.
  - Subvenciones a proyectos de sensibilización.
3. Premio Solidaridad Rioja.

## **1.- SITUACIÓN DE PARTIDA**



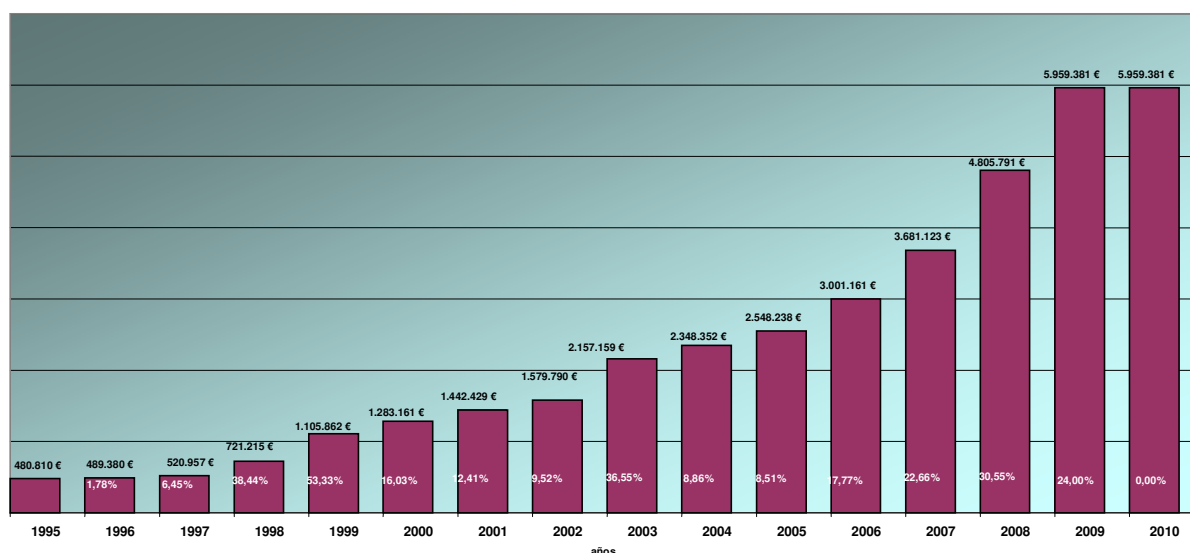
## A.- ESTADÍSTICAS

Desde el año 1995, en el que La Rioja inicia su andadura en materia de Cooperación al Desarrollo, hasta el 2010, se han destinado a este fin más de 38 millones de euros.

La tendencia del monto destinado ha sido creciente a lo largo de los años, si se tiene en cuenta que el presupuesto inicial de 480.000 euros del año 1995, se ha multiplicado, alcanzando en 2009, los casi 6 millones de euros, y manteniendo esta aportación en el ejercicio 2010.

El número de actuaciones financiadas también se ha visto incrementado en todo este periodo hasta alcanzar los 60 proyectos en el 2010.

## EVOLUCIÓN ANUAL EN LA PARTIDA DE COOPERACIÓN



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 2010 se han apoyado 89 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

## PROYECTOS DE COOPERACIÓN DESTINADOS A MUJERES

AÑO	TOTAL PROYECTOS	PROYECTOS MUJERES	% PROYECTOS MUJERES
2007	38	6	15,8%
2008	47	9	19,2%
2009	48	11	22,9%
2010	60	14	23,3%

## CANTIDAD SUBVENCIONADA A PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES



AÑO	TOTAL	PROYECTOS MUJERES	% PROYECTOS MUJERES
2007	2.334.000 €	539.000 €	23,10%
2008	2.862.000 €	645.000 €	22,50%
2009	3.038.000 €	917.000 €	30,20%
2010	4.574.418 €	1.100.527 €	24,05%

**AREAS GEOGRÁFICAS DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2010**

AREAS GEOGRÁFICAS	TOTAL	%
SUDÁMERICA	2.656.385 €	49,17%
AFRICA SUBSAHARIANA	1.353.130 €	25,05%
CENTROAMERICA	1.004.901 €	18,60%
EUROPA	147.431 €	2,73%
ASIA	141.000 €	2,60%
NORTE DE AFRICA	104.006 €	1,92%
TOTAL	5.406.853 €	100%

**AREAS GEOGRÁFICAS DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2010**

AREAS GEOGRÁFICAS	Nº PROYECTOS	%
SUDÁMERICA	40	44,94%
AFRICA SUBSAHARIANA	24	26,97%
CENTROAMERICA	16	17,98%
EUROPA	4	4,49%
NORTE DE AFRICA	3	3,37%
ASIA	2	2,25%
TOTAL	89	100%

**SECTORES DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2010**



SECTOR	TOTAL PROYECTO	%
SANIDAD	1.832.600 €	33,92%
EDUCACIÓN	1.646.249 €	30,47%
INFRAESTRUCTURA PRODUCTIVA	1.017.761 €	18,84%
DESARROLLO CÍVICO	833.532 €	15,43%
INFRAESTRUCTURA BÁSICA	67.000 €	1,24%
SENSIBILIZACIÓN	9.711 €	0,18%
<b>TOTAL</b>	<b>5.406.853 €</b>	<b>100%</b>

**SECTORES DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2010**

SECTOR	Nº PROYECTOS	%
SANIDAD	27	30,34%
INFRAESTRUCTURA PRODUCTIVA	23	25,84%
EDUCACIÓN	21	23,60%
DESARROLLO CÍVICO	14	15,73%
INFRAESTRUCTURA BÁSICA	2	2,25%
SENSIBILIZACIÓN	2	2,25%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>100</b>

**Otros resultados concretos:**

1.- Más de 120.000 madres han mejorado su salud y la de sus hijos menores de cinco años con la construcción de centros de salud, adquisición de ecógrafos, ambulancias, formación de personal médico y de enfermería adecuado, y han recibido tratamientos de prevención de la transmisión vertical de SIDA de madre-hijo.

2.- Unas 13.000 mujeres han recibido cursos de formación profesional y se han puesto en marcha numerosas iniciativas empresariales (cooperativas de mermeladas, producción agro-ecológica, cestas de maternidad, panaderías y pastelerías, etc.).

3.- Seis pequeñas empresas y cooperativas dan trabajo a más de 40 mujeres cabezas de familia.



4.- Se han construido 20 guarderías que permiten a mujeres, jefas de hogar, capacitarse en oficios y trabajar.

5.- Más de 10.500 mujeres han recibido formación cívica y son más activas en la defensa de sus derechos.

6.- Más de 60.000 niñas y adolescentes acceden a la educación primaria, secundaria, formación técnica y profesional y educación no formal.

## B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Hablar de mujer como agente activo de cooperación e integrarla realmente en todas las actuaciones implica la participación activa de las mujeres. Esta dinámica no sólo está orientada a la promoción específica de las mujeres, sino que asegura un mayor impacto y efecto multiplicador en las actuaciones: las mujeres tienen un papel clave en la educación de los niños, en la economía doméstica y comienza a participar de forma decisiva en el espacio público.

Se trata de un nuevo modelo de desarrollo a partir del cual las mujeres no son vistas como sectores vulnerables ni pasivos ni como recursos útiles, sino como agentes activas de cambio, por lo que tienen derecho a diseñar las estrategias y políticas de desarrollo, como en la planificación, gestión y evaluación de los proyectos, y de integrarlas en los espacios donde se toman las decisiones que les afectan.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante de las decisiones.

Es una apuesta de futuro; informes de UNICEF indican que los hijos de las mujeres que han recibido educación tienen más probabilidades de ir a la escuela y acceden a una alimentación más equilibrada.

Cada año se dan pasos importantes en este sentido, pero demasiadas mujeres en el mundo continúan viviendo en la pobreza o ven vulnerados sus derechos más básicos. Para ellas, el acceso al agua, a la sanidad, a la atención médica, a la educación y a la justicia es escaso y la discriminación cotidiana una realidad, como demuestran los siguientes datos:

- La crisis financiera internacional está afectando de forma muy directa a las mujeres. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte de que la crisis podría provocar el desempleo de más de 22 millones de mujeres este año, poniendo en peligro los logros obtenidos en materia de empoderamiento de las mujeres.
- Las mujeres representan el 70% de los pobres del mundo.
- Más de 2/3 de los analfabetos del mundo son mujeres.





- Las estadísticas indican que al cumplir los 18 años, las chicas tienen una media de 4,4 años menos de educación que los varones de su misma edad (Naciones Unidas).
- Una de cada tres mujeres en el planeta ha sufrido abusos en algún momento de su vida a manos de autoridades, miembros de su propia familia o conocidos. En algún momento de sus vidas, más de la mitad de todas las mujeres latinoamericanas han sido objeto de agresiones en sus hogares.
- Se calcula que aproximadamente 150 millones de niñas sufren violencia sexual. La violencia en el ámbito familiar es la principal causa de muerte y discapacidad entre las mujeres de 16 a 44 años de edad.
- Se calcula que hay 60 millones de niñas menos en el mundo a causa de los abortos selectivos y los infanticidios.
- A pesar de que las mujeres han sido siempre líderes en numerosas organizaciones comunitarias y de carácter no gubernamental, están muy poco representadas en casi todos los campos y aspectos referidos al gobierno; según cifras de la Unión Interparlamentaria (UIP), de un total de 41.845 parlamentarios en el mundo, tan sólo el 14,6 % son mujeres.

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

Desde la Consejería de Presidencia, se ha propiciado la inclusión del enfoque del Género en el Desarrollo (GED) como método para enfrentarse a la inequidad en tres aspectos básicos del desarrollo:

- Acceso a los procesos de toma de decisiones: La presencia de mujeres es escasa en los espacios de poder donde se toman decisiones que afectan de forma fundamental a su propio desarrollo.
- Acceso a la educación: El acceso a la educación está marcado por la discriminación de género, siendo las mujeres las que presentan mayor tasa de analfabetismo. Además, las mujeres muestran mayores dificultades para permanecer y finalizar sus estudios, hecho que se ve potenciado según se asciende en los tramos del sistema educativo.
- Presencia en los medios de producción de la riqueza: La discriminación que viven las mujeres en el libre desempeño de sus derechos económicos repercute en su autonomía y en sus capacidades de realización como personas. A pesar de ser el agente responsable de asegurar las necesidades básicas de su entorno más inmediato, tienen limitado el acceso y control de los recursos tanto físicos como financieros.



A través de lo anterior, se persigue incorporar a la mujer al diseño y planificación de las acciones que contribuyan al desarrollo de las sociedades. La equidad de género requiere por tanto, del empoderamiento de las mujeres para garantizar su participación equilibrada en todos los ámbitos.

Asimismo, el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE ha promovido la transversalización del Género en el Desarrollo en todas las fases de la Cooperación para el Desarrollo, desde la formulación de políticas, metodologías, evaluaciones y toma de decisiones.

## **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 año 1995 hasta el 2010, se han destinado a este fin más de 38 millones de euros.

La tendencia del monto destinado ha sido creciente a lo largo de los años, si se tiene en cuenta que el presupuesto inicial de 480.000 euros del año 1995, se ha multiplicado, alcanzando en 2009, los casi 6 millones de euros, y manteniéndose el esfuerzo de esta aportación por parte del Gobierno de La Rioja durante el ejercicio 2010.



El número de actuaciones financiadas también se ha visto incrementado hasta alcanzar los 60 proyectos en el ejercicio 2010.

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 2010 se han apoyado 89 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Un total de 5.406.583 euros se han destinado de forma directa a mejorar la vida de niñas y mujeres, y de éstos, 13 proyectos (por valor de 833.377 €) 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 la sanitaria, con varios proyectos que han relacionado salud y educación, haciendo especial hincapié en la planificación familiar.

También, varios proyectos productivos orientados a mujeres víctimas de violencia y en riesgo de exclusión han servido para mejorar las condiciones de vida de estas mujeres en varios países del mundo. Por otra parte, algunos proyectos educativos han tenido en cuenta la seguridad de las niñas en su acceso escolar, dado que el temor de los padres por la seguridad física y sexual de sus hijas es alegado para no enviar a las niñas a la escuela.

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

##### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

La Cooperación Riojana tiene especialmente presente el Género en el Desarrollo, en sus actuaciones, incluyendo entre sus propuestas de mejora las que a continuación se indican:

- Promover el enfoque “Género en el Desarrollo” en la política institucional de los agentes de cooperación de La Rioja y en el conjunto de sus actuaciones, con especial énfasis en la eliminación de la segregación en el acceso a los medios de producción, procesos decisorios y la discriminación en la educación.



- Incorporar la formación en “Genero en el Desarrollo” entre las materias en las cuales deben ser instruidos los agentes de cooperación en la capacitación que se diseñe por ellos.
- Promover la incorporación en la Cooperación Riojana de entidades que tengan por fin la defensa de la equidad de género.
- Priorizar aquellas iniciativas donde las mujeres sean consideradas como agentes del desarrollo de su país y en las que se asegure un acceso equitativo a los recursos y a los estamentos con poder de decisión.

## B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para la elaboración del Informe de Impacto de Género, se estima oportuno seguir trabajando en una mayor instrumentalización de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de la cooperación riojana, a través de la realización de análisis e investigaciones sobre los efectos de las políticas de desarrollo en las mujeres, la incorporación de indicadores de impacto y la obtención de datos desagregados por sexo.



## INFORME IMPACTO DE GÉNERO

### SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD

#### INTRODUCCIÓN:

El artículo 9.2 de la Constitución atribuye a los poderes públicos, entre los cuales se incluye la Administración, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los cuales estos se integran, sean reales y efectivas.

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 año 2009 comenzamos el análisis de datos de una serie de programas que, en el ámbito de la salud, pueden repercutir en un sexo u otro.

La evolución de los mismos nos permitirá analizar los logros conseguidos y las líneas en las que debemos continuar trabajando.

Los datos generales correspondientes a 2009, referidos al Servicio Riojano de Salud se reflejan en los siguientes cuadros:

*Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías. Año 2009*

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Facultativo	52,34%	47,66%
Jubilado	9,21%	90,79%
Matronas en formación	0,00%	100,00%
Sanitario no facultativo	8,00%	92,00%
No sanitario	25,48%	74,52%
<b>TOTAL</b>	<b>27,37%</b>	<b>72,63%</b>

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.



Si tenemos en cuenta que tanto en los mecanismos de acceso al desempeño de un puesto de trabajo, como en el sistema retributivo y acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para todos, los datos anteriores sugieren dos comentarios:

- En el total, el porcentaje de retribuciones correspondientes a mujeres es muy superior al de hombres, lo que nos lleva a la conclusión de que el sector laboral sanitario es eminentemente femenino.
- En el nivel más alto de cualificación, que es personal facultativo, el porcentaje de retribuciones que corresponden a hombres es ligeramente superior al de mujeres, lo que nos indica que todavía la mujer tiene alguna dificultad para trabajar en una categoría que exige un periodo más largo de formación y una mayor responsabilidad.

<b>RESIDENTES SERIS – MAYO 2010</b>						
<b>Curso</b>	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>R 1</b>	20	42,55%	27	57,45%	47	100%
<b>R 2</b>	11	33,33%	22	66,66%	33	100%
<b>R 3</b>	8	26,67%	22	73,33%	30	100%
<b>R 4</b>	3	9,68%	28	90,32%	31	100%
<b>R 5</b>	2	40%	3	60%	5	100%
<b>TOTAL</b>	44	30,14%	102	69,86%	146	100%

Casi un 70% del total de los médicos en formación son actualmente mujeres. Sin embargo, si obviamos el curso de R5, por el reducido número de participantes, y porque la mayoría de las especialidades constan de cuatro cursos, se observa que el porcentaje de mujeres va descendiendo desde R4 a R1, de forma que en el primer curso de formación el tanto por ciento de hombres se va aproximando al de mujeres.

La evolución de estos datos en años venideros, nos indicarán si ésta tendencia continúa, y si ello influye en la distribución del personal facultativo.

El Servicio Riojano de Salud es una sección presupuestaria (15) que incluye, a su vez, tres Servicios:

- 1501: Complejo Hospitalario y “061”.
- 1502: Centro de Salud.
- 1503: Centro Asistencial de Albelda de Iregua.



En relación con los dos primeros Servicios, se adjuntan fichas-informe de impacto de género individuales de cada uno de ellos.

En cambio, las características especiales del Centro Asistencial de Albelda de Iregua, de carácter socio-sanitario, condicionan la implantación de programas específicos que puedan ser estudiados bajo la perspectiva del impacto de género. De hecho, en estos momentos, de todas las actuaciones llevadas a cabo, ninguna va orientada exclusivamente a hombres o mujeres. Por ello, no corresponde elaborar la correspondiente ficha de impacto de género.

Únicamente se incluyen, respecto a este Centro Asistencial, los siguientes datos desglosados por sexos, sobre el número de pacientes ingresados y su evolución, desde el 1 de enero de 2009, fecha en la que asumió la gestión el Servicio Riojano de Salud, hasta el 31 de diciembre de 2009.

<b>PACIENTES DEL CENTRO ASISTENCIAL DE ALBELDA DE IREGUA A 01-01-2009</b>			
<b>Pabellón</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Minusválidos</b>	23	8	31
<b>Gerontopsiquiatría</b>	25	24	49
<b>Larga estancia</b>	30	17	47
<b>TOTAL</b>	78	49	127
<b>%</b>	61,42%	38,58%	100%

<b>PACIENTES DEL CENTRO ASISTENCIAL DE ALBELDA DE IREGUA A 31-12-2009</b>			
<b>Pabellón</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Minusválidos</b>	15	5	20
<b>Gerontopsiquiatría</b>	40	37	77
<b>Larga estancia</b>	17	6	23
<b>TOTAL</b>	72	48	120
<b>%</b>	60,00%	40,00%	100%

**SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD**

Servicio 01: COMPLEJO HOSPITALARIO Y 061

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
4122 – Atención Especializada		194.034.313 €
4123 – Formación del Personal Sanitario		5.100.501 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

El programa de gasto 4122, “Atención Especializada”, tiene como objetivo la prestación del servicio de asistencia sanitaria especializada dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja. Abarca la asistencia sanitaria cuando la situación del paciente requiere atención con alto nivel técnico, ingreso hospitalario, atención urgente “in situ”, o traslado medicalizado (Servicio “061”).

Dentro de este programa, sin perder de vista que el acceso y las prestaciones sanitarias se realizan en condiciones de igualdad efectiva, el Servicio Riojano de Salud sigue apostando por una serie de programas específicos para la mujer. Pasamos a describir los que se encuentran en marcha actualmente:

- 1.- Teléfono de atención a la mujer. Su objetivo es poder informar a la mujer, desde un único teléfono, sobre su cita con el especialista, y sobre los programas rutinarios para la mujer sana, prevención y tratamiento del cáncer de mama, atención y salud bucodental de la embarazada.
- 2.- Alojamiento en hostel para madres lactantes. El Hospital San Pedro ofrece alojamiento a las madres que residan fuera de la ciudad de Logroño, cuyos hijos están ingresados en la sección de neonatología y que precisen lactancia materna.
- 3.- Técnica de fecundación “in Vitro”. En el Hospital San Pedro, se realizan desde principios de 2009 técnicas de reproducción asistida.
- 4.- Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica. Se trata de detectar las situaciones de malos tratos y violencia en el ámbito familiar, aprovechando la proximidad y continuidad de la atención sanitaria.





El programa de gasto 4123, “Formación de Personal Sanitario”, tiene como finalidad preparar profesionales cualificados que lleven a cabo una asistencia especializada de calidad. Incluye los M.I.R. de Atención Especializada, Matronas y la Escuela Universitaria de Enfermería.

Lógicamente en el campo de la formación postgrado de profesionales sanitarios no puede haber ningún programa específico para mujeres y hombres, pero hemos considerado interesante la inclusión de datos reales de personal en formación, desglosado por sexos. Lo haremos en el apartado “estadísticas”, y ello nos permitirá, en años venideros, analizar la evolución de los mismos y obtener algunas conclusiones.

**1.- SITUACIÓN DE PARTIDA****A.- ESTADÍSTICAS**

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Atención Especializada y "061". Año 2009

<b>CATEGORÍA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>Facultativo</b>	56,14%	43,86%
<b>Jubilado</b>	5,37%	94,63%
<b>Matronas en formación</b>	0,00%	100,00%
<b>Sanitario no facultativo</b>	6,39%	93,61%
<b>No sanitario</b>	26,30%	73,70%
<b>TOTAL</b>	<b>24,72%</b>	<b>75,28%</b>

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Formación de Atención Especializada. Año 2009

<b>CATEGORÍA</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>M.I.R.</b>	23,70%	76,30%
<b>Matronas en formación</b>	0,00%	100,00%
<b>Sanitario no facultativo</b>	12,57%	87,43%
<b>TOTAL</b>	<b>22,07%</b>	<b>77,93%</b>

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.

En Atención Especializada y "061", de los datos obtenidos a través del programa SIGPYN SALUD, analizando el porcentaje de retribuciones que corresponden a hombres y mujeres, se observa que en el total, el tanto por ciento de mujeres (75,28%) es aún mayor que en el dato general del Servicio Riojano de Salud (72,63%).

Mientras, el porcentaje de hombres en la categoría de Facultativos (56,14%) es más elevado que el general del SERIS (52,34%).



Es decir, en el ámbito hospitalario y “061” trabajan en conjunto más mujeres que hombres, pero hay más facultativos hombres que mujeres.

De los médicos en formación, el porcentaje de retribuciones que en 2009 correspondieron a mujeres (76,30%) es más elevado que el general (72,63%) y en Matronas es el 100%.

<b>RESIDENTES ATENCIÓN ESPECIALIZADA- MAYO 2010</b>						
<b>Curso</b>	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>R 1</b>	11	40,74%	16	59,26%	27	100%
<b>R 2</b>	8	30,77%	18	69,23%	26	100%
<b>R 3</b>	6	27,27%	16	72,73%	22	100%
<b>R 4</b>	3	14,29%	18	85,71%	21	100%
<b>R 5</b>	2	40%	3	60%	5	100%
<b>TOTAL</b>	30	29,70%	71	70,30%	101	100%

<b>EIR 1. Matronas</b>	0	0,00%	4	100%	4	100%
<b>EIR 2. Matronas</b>	0	0,00%	4	100%	4	100%
<b>TOTAL</b>	0	0,00%	8	100%	8	100%

Si observamos los datos de mayo de 2010, del total de MIRES un 70,30% son mujeres y sólo un 29,70% hombres.

Pero, de la misma forma que en los datos de todo el SERIS, si prescindimos del curso R 5 (puesto que la mayoría de especialidades consta de cuatro cursos), a medida que descendemos de curso, el tanto por ciento de hombres aumenta. Así, pasa de un 14,29% en cuarto, hasta un 40,74% en primero.

Por otro lado, se han analizado algunos datos de actividad del Servicio de Atención Especializada. En lo relativo a ingresos hospitalarios, el porcentaje que corresponde a mujeres es ligeramente superior al de hombres, como se puede observar en la siguiente tabla, en la que se refleja la distribución de hombres y mujeres en las diferentes especialidades:



<b>PACIENTES INGRESADOS – AÑO 2009</b>			
<b>Servicio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
Cirugía Vascular	345	155	500
Cardiología	879	471	1.350
Cirugía General	1.244	1.020	2.264
Cirugía Plástica	96	111	207
Cirugía Torácica	161	73	234
Digestivo	754	536	1.290
Endocrino	49	40	89
Geriatría	206	251	457
Ginecología	0	939	939
Hospitalización a Domicilio	916	716	1.632
Hematología	231	122	353
Infecciosas	423	267	690
Medicina Nuclear	0	14	14
Medicina Interna	1.127	1.032	2.159
Nefrología	148	97	245
Neotalogía	173	130	303
Neumología	638	377	1.015
Neurología	597	547	1.144
Obstetricia	0	2.912	2.912
Oftalmología	123	95	218
Oncología	550	310	860
O.R.L.	310	150	460
Pediatría	508	372	880
Psiquiatría - HGR	60	87	147
Psiquiatría - HSP	219	173	392
Reumatología	16	22	38
Traumatología	868	947	1.815
Unidad Corta Estancia	1.045	873	1.918
Medicina Intensiva	91	59	150
Unidad Cuidados Paliativos	167	89	256
Unidad Dolor	22	16	38
Urología	1.075	280	1.355
<b>TOTAL</b>	<b>13.041</b>	<b>13.283</b>	<b>26.324</b>
<b>%</b>	<b>49,54%</b>	<b>50,46%</b>	<b>100%</b>



Si en ingresos hospitalarios el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de hombres, la situación se invierte al estudiar los pacientes de Cirugía Mayor Ambulatoria (CMA). En este caso, el 51,20% son hombres y el 48,80% mujeres:

<b>PACIENTES CMA – AÑO 2009</b>			
<b>Servicio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Cirugía Vascular</b>	122	177	299
<b>Cirugía General</b>	1.561	1.111	2.672
<b>Cirugía Plástica</b>	356	495	851
<b>Cirugía Torácica</b>	2	0	2
<b>Dermatología</b>	353	520	873
<b>Ginecología</b>	0	515	515
<b>Oftalmología</b>	1.209	1.605	2.814
<b>O.R.L.</b>	442	324	766
<b>Psiquiatría - HSP</b>	9	16	25
<b>Traumatología</b>	522	864	1.386
<b>Urología</b>	1.525	189	1.714
<b>TOTAL</b>	<b>6.101</b>	<b>5.816</b>	<b>11.917</b>
<b>%</b>	<b>51,20%</b>	<b>48,80%</b>	<b>100%</b>

*Teléfono de atención a la mujer:*

Este programa comenzó en mayo de 2008. En el anterior informe se recogieron datos desde esa fecha hasta abril de 2009. Con objeto de poder establecer comparaciones, en informes sucesivos, vamos a incluir ahora los datos de todo el año 2009. Son los siguientes:

En el 2009, se han recibido 14.146 llamadas, desglosadas en:

- 3.178 para solicitar información sobre citas que ya tenían las pacientes o cambios de cita por no poder acudir.
- 2.657 se han citado, ya que no estaba indicada la revisión ginecológica en este momento (se informa de la próxima cita y se toma nota para citarla desde nuestro servicio directamente).



- 6.557 se han citado en el primer hueco para revisión (4.500 en el programa de la mujer sana).
- 659 llamadas han sido derivadas directamente al servicio de admisión de la F. de Calahorra.
- 1.095 se han derivado a su médico de cabecera por no entrar en los protocolos establecidos de citación directa.

Alojamiento en Hostal para madres lactantes.

Los datos de 2009, comparados con los de 2008, son los siguientes:

	<b>Año 2008</b>	<b>Año 2009</b>	<b>Variación 09/08</b>
<b>Estancias</b>	89	160	79,78%

Técnica de fecundación "in vitro". Año 2009.

<b>Punciones</b>	102
<b>Transferencias</b>	94
<b>Transferencias embriones cong.</b>	2
<b>Consultas primeras</b>	120
<b>Controles ecográficos</b>	408
<b>Consultas embriólogo</b>	110
<b>FIV / ICSI</b>	102
<b>Controles telefónicos</b>	600

Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica.

<b>Partes de lesiones e informes de urgencias</b>	<b>Año 2008</b>	<b>Año 2009</b>	<b>Variación 09/08</b>
<b>Violencia de género</b>	204	129	- 36,76%
<b>Violencia infantil</b>	10	9	- 10,00%
<b>Violencia personas mayores</b>	4	2	- 50,00%
	<b>218</b>	<b>140</b>	<b>- 35,78%</b>



<b>ESTUDIO POBLACIONAL DE LA RIOJA</b>						
<b>PROCEDENCIA</b>	<b>MUJERES</b>			<b>HOMBRES</b>		
	<b>Año 2008</b>	<b>Año 2009</b>	<b>Variación</b>	<b>Año 2008</b>	<b>Año 2009</b>	<b>Variación</b>
<b>Españoles</b>	138.096	144.784	4,84%	135.549	135.545	0,00%
<b>Extranjeros</b>	19.063	21.004	10,18%	24.793	25.338	2,20%
<b>Rumanía</b>	5.042	5.871	16,44%	5.261	5.823	10,68%
<b>Europa no comunitaria</b>	833	649	-22,09%	925	691	-25,30%
<b>Resto – Unión Europea</b>	1.365	2.633	92,89%	4.093	4.723	15,39%
<b>África excepto Marruecos</b>	1.545	865	-44,01%	2.657	1.818	-31,58%
<b>Marruecos</b>	2.728	3.419	25,33%	4.450	4.845	8,88%
<b>Bolivia</b>	-----	1.453	-----	-----	1.022	-----
<b>Brasil</b>	-----	543	-----	-----	162	-----
<b>Colombia</b>	-----	1.829	-----	-----	1.402	-----
<b>Ecuador</b>	-----	1.331	-----	-----	1.329	-----
<b>Resto – América</b>	6.712	1.403	-79,10%	5.135	1.097	-78,64%
<b>Resto – Asia</b>	249	293	17,67%	260	308	18,46%
<b>Pakistán</b>	585	710	21,37%	2.008	2.113	5,23%
<b>Otros</b>	4	5	25,00%	4	5	25,00%
<b>TOTAL POBLACIÓN</b>	<b>157.159</b>	<b>165.788</b>	<b>5,49%</b>	<b>160.342</b>	<b>160.883</b>	<b>0,34%</b>
	<b>49,50%</b>	<b>50,75%</b>	<b>2,53%</b>	<b>50,50%</b>	<b>49,25%</b>	<b>- 2,48%</b>

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

Como se ha señalado, tanto en el anterior Informe de Impacto de Género como en éste, la asistencia sanitaria del Sistema Público de La Rioja ha de prestarse bajo los principios de igualdad, equidad, solidaridad e integración de los servicios sanitarios. Por ello, el Servicio Riojano de Salud ha apostado por los programas específicos para la mujer que se han descrito.



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

Todos los programas descritos se encuentran perfectamente asentados, como muestran los datos recogidos en el apartado “estadísticas”.

Merece comentario especial la disminución de casos de violencia doméstica en el año 2009. Sobre todo si tenemos en cuenta que en 2009 se produce un incremento de mujeres, tanto españolas (4,84%) como extranjeras (10,18%). Y que si en 2008 el porcentaje de hombres era ligeramente superior al de mujeres (50,50% frente al 49,50%), en 2009 se invierte el dato: el porcentaje de mujeres es de 50,75% frente al 49,25% de hombres.

Aunque no por ello debemos disminuir los esfuerzos, porque un sólo caso, siempre será “demasiado”.

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

### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

El Servicio Riojano de Salud continuará con los programas descritos. Los resultados son buenos y, puesto que están orientados a las mujeres, es innegable que están contribuyendo a mejorar su salud, y por lo tanto interesan desde el punto de vista de un Informe sobre “Impacto de género”.

Con el objetivo de mejorar la salud de los riojanos, el Servicio Riojano de Salud continúa implantando nuevos programas.

En fecha reciente ha comenzado el de “Detección precoz del cáncer de colon”, que en este Informe recogeremos en la ficha de Atención Primaria, porque su implantación se ha realizado de forma inicial en Centros de Salud. Pero que, como todo en salud, atañe a los dos niveles asistenciales: Primaria y Especializada. Y exige una perfecta coordinación entre ellos.

En sucesivos informes, incluiremos datos en ambos Programas de gasto, puesto que en la recogida de los mismos se ha incluido el campo del sexo.



**SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD**

Servicio 02: CENTROS DE SALUD

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
4121 – Atención Primaria de Salud		49.238.765 €
4123 – Formación del Personal Sanitario		2.061.305 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

El programa de gasto 4121, “Atención Primaria de Salud”, tiene como objetivo la prestación de asistencia sanitaria en los Centros de salud, en un primer nivel. Cumple una función primordial dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja, pues, además de la primera asistencia, realiza normalmente la prestación farmacéutica y el seguimiento de los pacientes tras el alta de Atención Especializada. También lleva a cabo importantes programas de salud.

El programa 4123 se ocupa de la Formación de Médicos de Familia, con el mismo objetivo de calidad en la asistencia.

Los programas que se encuentran en marcha actualmente, y que pueden ser estudiados bajo la perspectiva de género, son los siguientes:

- 1.- Salud bucodental de la mujer embarazada. Mediante este programa se llevan a cabo tareas de educación, prevención y diagnóstico de la salud bucodental de la embarazada. Si se considera necesario, también se realizan extracciones y empastes.
- 2.- Revisiones ginecológicas en Centros de Salud. Con la idea de evitar desplazamientos a la población femenina, se han ido ampliando paulatinamente los Centros de Salud en los que se llevan a cabo revisiones ginecológicas.
- 3.- Programa de la mujer sana. Este programa comenzó en 2005, con objeto de realizar controles rutinarios para la detección precoz del cáncer de cérvix en las mujeres riojanas.
- 4.- Programa de detección precoz del cáncer de colon. El pasado mes de mayo ha comenzado en La Rioja un programa de prevención de cáncer de colon y recto. Se dirige inicialmente a 4.300 personas, de entre 50 y 54 años, de las Zonas Básicas de Salud “Joaquín Elizalde” de Logroño, Arnedo y Santo Domingo.



Comienza con el envío de una carta informativa en la que se recomienda pedir cita en la consulta de Enfermería de su Centro de Salud. En ella se completa la información y, si el paciente lo acepta, se le facilita un kit para realizar una prueba de sangre en heces. La muestra, posteriormente, será entregada en el mismo Centro de Salud. Se realiza el correspondiente análisis, y si el resultado es positivo, el usuario será citado por su Médico de Familia para continuar con el procedimiento diagnóstico.

Si el resultado es negativo también se comunica al usuario, y se le informa de la conveniencia de repetir la prueba a los dos años.

## **1.- SITUACIÓN DE PARTIDA**



## A.- ESTADÍSTICAS

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Atención Primaria. Año 2009

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Facultativo	54,48%	45,52%
Jubilado	18,34%	81,66%
Sanitario no facultativo	10,66%	89,34%
No sanitario	20,09%	79,91%
<b>TOTAL</b>	<b>34,71%</b>	<b>65,29%</b>

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Formación de Atención Primaria. Año 2009

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
M.I.R.	20,27%	79,73%

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.

RESIDENTES ATENCIÓN PRIMARIA- MAYO 2010						
Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	9	45%	11	55%	20	100%
R 2	3	42,86%	4	57,14%	7	100%
R 3	2	25%	6	75%	8	100%
R 4	0	0%	10	100%	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>31,11%</b>	<b>31</b>	<b>68,89%</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Fuente: Coordinadoras MIR y MATRONAS.

Salud bucodental de la embarazada. Año 2009.



Educación Sanitaria	245
Exploraciones	178
Tartrectomía	109

Revisiones ginecológicas en Centros de Salud.

	Año 2008	Año 2009	Variación 09/08
Nájera	605	1.042	72,23%
Santo Domingo	295	627	112,54%
Haro	2.420	2.121	- 12,35%

Programa Mujer Sana.

	Año 2008	Año 2009	Variación 09/08
Cartas enviadas	9.000	9.303	3,37%
Revisiones	5.399	6.711	24,30%

Prevención del cáncer de colon (Datos recogidos del 6 al 31 de mayo de 2010).

Cartas enviadas	2.117
Pacientes citados a recoger kit prueba	505
% de respuesta	23,85%
Pruebas realizadas	257
% de pruebas realizadas	50,89%
Pruebas positivas	13
% pruebas positivas / pruebas realizadas	5,06%

**DISTRIBUCIÓN DE PRUEBAS POSITIVAS POR SEXO**



Hombres	Mujeres	Total
8	5	13
61,54%	38,46%	100%

## 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 (65,29%) como en el total del SERIS (72,63%).

En Facultativos el tanto por ciento de hombres sigue la tendencia general, y todavía es mayor la diferencia: 54,48% de Facultativos hombres en Atención Primaria, frente al 52,34% en el conjunto del SERIS.

Respecto a los Médicos en Formación, el porcentaje de retribuciones que corresponde a mujeres (79,73%) es aún más elevado que en Atención Especializada (77,93%). Con datos de 2009.

Sin embargo, los datos de mayo de 2010, que corresponden a los MIR que han empezado, bien su formación en Médicos de Familia, bien un nuevo curso, revelan que no continúa esta tendencia: En R4, es decir los médicos que se encuentran en el último año de formación, participan un 100% de mujeres. A medida que descendemos de curso desciende el porcentaje de mujeres y aumenta el de hombres. Hasta llegar a primer curso en el que tenemos un 55% de mujeres y un 45% de hombres.

Será muy interesante comprobar si esta tendencia se consolida en años venideros y analizar las posibles causas y sus consecuencias.

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.



En La Rioja, el cáncer colorrectal, en ambos sexos, es el de mayor incidencia. Y si analizamos el conjunto de datos de mortalidad por tumores de colon, recto, región sigmoidea y ano, en 2007 fallecieron 120 personas, lo que supone un 15,2% del total de personas que fallecieron por cáncer. Lamentablemente, no disponemos de datos sobre la incidencia por sexos.

Anualmente se realizan en el Hospital San Pedro en torno a 40 intervenciones de resección rectal.

Se ha constatado que los factores genéticos no son los únicos que intervienen en la aparición del cáncer colorrectal. Los estilos de vida también son indicadores a tener en cuenta: la alimentación es clave, especialmente el efecto protector de frutas y verduras así como la disminución en el aporte de grasas. También parece que la actividad física regular protege contra el cáncer de colon.

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

#### 1.- Salud bucodental de la mujer embarazada.

Su objetivo es llevar a cabo un programa de asistencia dental básica para las embarazadas, puesto que durante el embarazo es necesario un cuidado especial de las distintas piezas dentales.

#### 2.- Revisiones ginecológicas en Centros de Salud.

A través de este programa se trata de evitar desplazamientos a la población femenina e ir ampliando las localidades en las que se llevan a cabo revisiones ginecológicas. Si se acerca el servicio se facilita enormemente el que la mujer controle su salud.

#### 3.- Mujer sana.

El objetivo de este programa es fundamentalmente preventivo, puesto que se lo que se persigue es la detección precoz del cáncer de cérvix.

#### 4.- Detección precoz del cáncer de colon.

El Gobierno de La Rioja, a través de la Consejería de Salud, elaboró una estrategia específica dedicada al cáncer, en el Segundo Plan de Salud de La Rioja aprobado en 2009. El objetivo que se persigue es disminuir la incidencia de los cánceres evitables y, además, ofrecer una mejor calidad de vida a los pacientes que padecen esta enfermedad.

Salud busca alcanzar este objetivo insistiendo en líneas en las que ya se viene trabajando, como son la promoción de hábitos de vida saludables y la educación



para la salud. Y a través de los programas de detección precoz, como el que nos ocupa.

## **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.

El programa de detección precoz del cáncer de colon no puede ser, en este momento, valorado desde la perspectiva de impacto de género. Debido a su reciente implantación, carecemos de datos suficientes para ello.

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

### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

El Servicio Riojano de Salud, en su Programa de Atención Primaria de Salud, continuará trabajando en todos los programas implantados, y en el análisis de los datos.

Concretamente respecto al programa recientemente implantado, “detección del cáncer de colon”, se ha previsto un campo en la recogida de datos, que contempla el sexo del paciente. Con ello, se podrá valorar desde el punto de vista de “impacto de género”.



## INFORME IMPACTO DE GÉNERO

### SECCIÓN 16: SERVICIO RIOJANO DE EMPLEO

#### INTRODUCCIÓN:

El Servicio Riojano de Empleo tiene unos objetivos claros de empleo y formación, encaminados a facilitar a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a favorecer a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

Dentro de estos objetivos, describiremos los indicadores de género que nos permitan alcanzar un acercamiento a la incidencia que nuestras políticas de gasto puedan tener en la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Número de hombres y mujeres que trabajan en el Servicio Riojano de Empleo, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad:

En este apartado, se detalla el número de personas que realmente están prestando servicio en el organismo, funcionarios y laborales. Dentro de los primeros, se recogen tanto funcionarios de carrera como funcionarios interinos.

#### PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPO	H	%	M	%
TOTAL SUBGRUPO A1	6	54,55	5	45,45
TOTAL SUBGRUPO A2	11	26,83	30	73,17
TOTAL SUBGRUPO C1	7	46,67	8	53,33
TOTAL SUBGRUPO C2	4	19,05	17	80,95
TOTAL GRUPO E	5	83,33	1	16,67
TOTAL FUNCIONARIOS	33	35,11	61	64,89



**PERSONAL LABORAL**

GRUPO	H	%	M	%
TOTAL GRUPO A	2	66,66	1	33,34
TOTAL GRUPO B	0	0,00	4	100,00
TOTAL GRUPO D	0	0,00	3	100,00
TOTAL LABORALES	2	20,00	8	80,00

*Prestaciones y medidas de conciliación establecidas para el personal de la Consejería:*

Las recogidas en el Acuerdo/Convenio 2008-2011 y demás normas de rango legal y reglamentario estatales y autonómicas.

*Número de personas con reducción de jornada por cuidado de hijos, desglosado por sexo:***PERSONAL FUNCIONARIO**

GRUPO	H	%	M	%
TOTAL SUBGRUPO A2	0	0,00	1	100,00
TOTAL SUBGRUPO C2	0	0,00	1	100,00

De los indicadores analizados, conviene destacar la importancia del número de mujeres que prestan sus servicios en el Servicio Riojano de Empleo, debido a la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público. De esta manera, se está promoviendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la equidad de los participantes en los procesos selectivos, con independencia de su sexo, y favoreciendo también la transparencia y la percepción de igualdad del ciudadano o de la ciudadana, respecto del trato recibido por los poderes públicos.

También podemos observar que el total de funcionarios con reducción de jornada por cuidado de hijos son mujeres, por lo que habrá que seguir profundizando en las políticas y líneas de actuación orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y educar en valores de igualdad, sensibilizando a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades de la vida familiar y profesional.

**SECCIÓN 16: SERVICIO RIOJANO DE EMPLEO**

Servicio 01: GERENCIA DEL SERVICIO RIOJANO DE EMPLEO

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
3221 – Fomento del Empleo y Formación Ocupacional		29.744.590 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

El objetivo del programa de gasto 3221 es ejecutar las políticas activas de empleo y formación encaminadas a facilitar a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a favorecer a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

Para el cumplimiento de sus fines, al Servicio Riojano de Empleo le corresponde la realización de las siguientes funciones:

*1. En materia de gestión y control de políticas de empleo:*

- a) Elaborar, gestionar, coordinar y evaluar planes y programas de acción integrados para el empleo.
- b) Gestionar programas estatales y regionales de políticas activas de empleo.
- c) Promover actuaciones de entidades privadas y públicas, y, en particular, de las organizaciones sociales y económicas, y las corporaciones locales para el desarrollo de iniciativas que favorezcan la generación de empleo.
- d) Elaborar programas específicos de formación y empleo dirigidos a grupos de personas con mayores dificultades de inserción laboral.
- e) Elaborar, gestionar y evaluar y coordinar programas que favorezcan e incentiven el empleo y la mejora de su calidad.
- f) Conceder, gestionar y controlar aquellas subvenciones destinadas a:
  - Fomentar el autoempleo.
  - Apoyar la contratación de trabajadores y la estabilidad en el empleo.



- Mejorar el nivel de cualificación de trabajadores y desempleados.
- Apoyar a determinados colectivos de trabajadores afectados por procesos de reestructuración.
- Apoyar la renovación de recursos humanos en la empresa.
- Apoyar la creación de centros especiales de empleo e inspección laboral de colectivos desfavorecidos.

g) Articular y gestionar acuerdos de colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para el desarrollo de servicios integrados para el empleo.

### *2. En materia de intermediación en el mercado de trabajo:*

a) Participar activamente 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, y fomentando la utilización del Servicio entre sus potenciales usuarios.

b) Ofrecer y prestar servicios de información y orientación laboral integral a los trabajadores, tanto en situación laboral activa como en paro.

c) 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.

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) 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 en la Ley 51/1980, de 8 de octubre, Básica de Empleo.

f) Ejercer las funciones relativas a la inscripción y registro de demandas y ofertas de empleo.

g) 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.

### *3. En materia de formación profesional para el empleo:*

a) Gestionar, coordinar y evaluar la formación profesional de oferta y ofrecer formación a personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción o recualificación profesional.



- b) Colaborar en la gestión de la formación de demanda mediante el asesoramiento a empresas interesadas en ella y el seguimiento, control y evaluación de la formación de demanda realizada en La Rioja.
- c) Mejorar la eficacia del Subsistema de Formación Profesional para el Empleo a través de las acciones de apoyo y acompañamiento.
- d) Elaborar planes anuales de formación para el empleo. Gestionar las ayudas a la formación profesional teniendo en cuenta el Programa Operativo de Competitividad Regional y Empleo del Fondo Social Europeo 2007-2013 de la Comunidad Autónoma de la Rioja.
- e) Acreditación de centros de formación que deseen impartir Formación Profesional para el Empleo cuyos contenidos respondan a certificados de profesionalidad e inscripción de los restantes centros de formación.
- f) La definición y actualización permanente de las cualificaciones profesionales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Interlocución autonómica con el Instituto Nacional de Cualificaciones y relación con los departamentos de cualificaciones de otras Comunidades Autónomas. Difusión del Sistema Nacional de Cualificaciones en La Rioja.
- g) El apoyo, promoción y coordinación en la implantación en el ámbito autonómico del sistema de acreditación y reconocimiento profesional previsto en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y la Formación Profesional.
- h) Gestión de la formación en alternancia, conjugando el período de aprendizaje con el trabajo, a través de las Escuelas Taller y los Talleres de Empleo.
- i) Gestionar a través del Centro de Referencia Nacional de Formación Profesional acciones vinculadas a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- j) Desarrollo de acciones formativas dentro de distintos programas o proyectos europeos: EQUAL, Programa Leonardo.

#### *4. En materia de entidades colaboradoras:*

Corresponde al Servicio Riojano de Empleo otorgar el carácter de entidades y centros colaboradores, estableciendo los criterios de reconocimiento, inscripción y acreditación, supervisión y control de funcionamiento, a aquellas entidades de naturaleza pública o privada en las que conste una dedicación preferente y coincidente con los objetivos del Servicio Riojano de Empleo en los ámbitos de la formación profesional, la orientación profesional, el empleo, la inserción y la intermediación laboral.

## **1.- SITUACIÓN DE PARTIDA**



## A.- ESTADÍSTICAS

El 2009 ha sido un año complicado, resultando significativos los datos relativos a las tasas de empleo:

Datos de Paro Registrado en La Rioja a 31 de diciembre de 2009 por sectores:

		Total sectores	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
TOTAL	Total	21.747	1.381	5.238	3.853	10.489	786
	Hombres	11.747	1.124	2.905	3.589	3.897	232
	Mujeres	10.000	257	2.333	264	6.592	554
MENORES 25 AÑOS	Total	2.619	190	496	401	1.242	290
	Hombres	1614	157	345	385	587	140
	Mujeres	1.005	33	151	16	655	150
MAYORES 25 AÑOS	Total	19.128	1.191	4.742	3.452	9.247	496
	Hombres	10.133	967	2.560	3.204	3.310	92
	Mujeres	8.995	224	2.182	248	5.937	404

Evolución media de demandantes parados por sexo:

	2008	2009	Δ 2009/2008
Hombre	6.130	10.496	71,22%
Mujer	6.676	9.324	39,66%
Total	12.806	19.820	54,77%
% Mujeres	52,13%	47,04%	

Evolución media de demandantes parados por sexo y por tramos de edad:



	2008			2009			Δ 2009/2008		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
<b>Hombre</b>	931	3.363	1.834	1.558	6.088	2.856	40,24%	44,76%	35,78%
<b>Mujer</b>	684	3.740	2.251	993	5.431	2.905	31,12%	31,14%	22,51%
<b>Total</b>	<b>1.615</b>	<b>7.103</b>	<b>4.085</b>	<b>2.551</b>	<b>11.519</b>	<b>5.761</b>			
<b>% Hombre</b>	15,19%	54,88%	29,93%	14,84%	57,97%	27,19%			
<b>% Mujer</b>	10,25%	56,03%	33,72%	10,64%	58,22%	31,14%			

La situación actual de crisis ha afectado con mayor intensidad a los hombres; en el último año, el número de desempleados se ha incrementado un 71,22%, 31,56 puntos más que las mujeres.

*Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2008-2009 por sexo:*

	2008	2009	Δ 2009/2008
<b>Hombre</b>	62.613	53.341	-14,81%
<b>Mujer</b>	47.515	41.398	-12,87%
<b>Total</b>	<b>110.128</b>	<b>94.739</b>	<b>-13,97%</b>
<b>% Mujer</b>	<b>43,15%</b>	<b>43,70%</b>	

*Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2008-2009 por sexo, tipo parcial:*

	2008	2009	Δ 2009/2008
<b>Hombre</b>	6.270	6.943	10,73%
<b>Mujer</b>	15.340	15.184	-1,02%
	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>Δ 2009/2008</b>



<b>Total</b>	<b>21.610</b>	<b>22.127</b>	<b>2,39%</b>
<b>% Mujer</b>	<b>70,99%</b>	<b>68,62%</b>	

En el año 2009, la contratación acumulada realizada a mujeres ha descendido un 12,87%, 1,94 puntos menos que los hombres. Un 68,62% de los contratos a tiempo parcial son realizados a mujeres.

Las modalidades de contratación temporal y a tiempo parcial conllevan un impacto desfavorable sobre trabajadores y trabajadoras, pero especialmente sobre las mujeres, ya que son mayoría entre las personas que acceden al empleo a través de este tipo de contrataciones, en las que las condiciones laborales son peores que en contratos indefinidos o jornada completa: imposibilidad de promoción, exclusión de determinados complementos salariales, menos oportunidades de acceder a la formación, etc.

Otro factor que influye en el alto incremento de la jornada parcial en las mujeres se explica, en parte, porque hay más mujeres que hombres que aceptan este tipo de trabajo, ya que estas jornadas reducidas o parciales permiten a las mujeres actuar en el ámbito familiar y laboral, pero a medio y largo plazo es contraproducente para ellas. Significa menos salario, menos valoración social, menos posibilidades de promoción y ascenso en la empresa, y posteriormente, pensiones más reducidas que los hombres, con la consiguiente precarización de la vida de las mujeres en la vejez, además de la perpetuación de los roles de género.

Para garantizar la igualdad efectiva en las condiciones laborales, desde el Servicio Riojano de Empleo, se establecen una serie de subvenciones dentro del Programa de Fomento del Empleo Estable y de Calidad, de tal forma que el 81% del gasto, es decir 860.524,94 €, corresponde a subvenciones concedidas por la contratación de mujeres.

Dentro del objetivo de avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres, desde el Servicio Riojano 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, 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.

Seguimiento de Expedientes de Regulación de Empleo:

En La Rioja, en el periodo 2005-2009, se autorizaron 266 Expedientes de Regulación de Empleo (213 empresas diferentes), que afectaron a 4.811 trabajadores, 3.639 hombres y 1.172 mujeres. De éstos, 2.503 hombres y 974 mujeres se han visto afectados por un sólo expediente de regulación; 1.009 hombres y 145 mujeres por dos; 123 hombres y 51 mujeres por tres; y 4 hombres y dos mujeres por cuatro.

TIPO DE EXPEDIENTE	Hombres	Mujeres	Total
Extinción Contratos por Causas Objetivas	8	14	22
ERE Concursal	43	19	62
ERE Extinción	1.123	550	1.673
ERE Extinción + Suspensión	250	34	284
ERE Reducción Jornada	57	38	95
ERE Suspensión	3.223	721	3.944
ERE Suspensión + Reducción Jornada	202	49	251
<b>Total</b>	<b>4.906</b>	<b>1.425</b>	<b>6.331</b>
%	<b>77,49%</b>	<b>22,51%</b>	

Concretamente, en el año 2009, se han autorizado en La Rioja 176 Expedientes de Regulación de Empleo (147 empresas diferentes), que afectaron a 3.135 trabajadores, 2.532 hombres y 603 mujeres. De éstos, 1.476 hombres y 424 mujeres se han visto afectados por un sólo expediente de regulación; 1.038 hombres y 167 mujeres por dos; 15 hombres y 11 mujeres por tres; y 3 hombres y 1 mujer por cuatro.

Los tipos de expediente fueron:

- Extinción: 27 expedientes.
- Extinción y Suspensión: 5 expedientes.





- Suspensión: 131 expedientes.
- Suspensión y Reducción de Jornada: 4 expedientes.
- Reducción de Jornada: 9 expedientes.

TIPO DE EXPEDIENTE	Hombres	Mujeres	Total
ERE Extinción	319	104	423
ERE Extinción + Suspensión	112	15	127
ERE Reducción Jornada	28	24	52
ERE Suspensión	3.014	618	3.632
ERE Suspensión + Reducción Jornada	136	34	170
<b>Total</b>	<b>3.609</b>	<b>795</b>	<b>4.404</b>
%	81,95%	18,05%	

Asimismo, podemos establecer indicadores específicos, teniendo en cuenta las actuaciones puestas en marcha por el Servicio Riojano de Empleo para hacer frente a la nueva situación económica del mercado laboral de orientación profesional para trabajadores y de intermediación laboral para empresas.

Con estas medidas, el Servicio Riojano de Empleo pretende hacer frente a las nuevas necesidades generadas por los demandantes de empleo como consecuencia de los cambios del ciclo económico y atender las nuevas circunstancias de las empresas en materia de recursos humanos, potenciando la creación de empleo mediante el fomento del autoempleo y la innovación empresarial, y así, alcanzar los objetivos propuestos en la Estrategia Europea para el Empleo.

El Servicio Riojano de Empleo quiere alcanzar como objetivo fundamental poner en marcha o consolidar las medidas que contribuyan a la generación de empleo estable y de calidad, haciendo especial énfasis en la incorporación al mercado laboral de las personas discapacitadas, tanto en centros especiales de empleo como en empresas normalizadas; al desarrollo profesional de los jóvenes; a la igualdad de oportunidades de la mujer y a la inserción profesional de colectivos desfavorecidos o con especiales dificultades de inserción sociolaboral; potenciando la creación de empleo por cuenta propia, bien de forma individual, a través del autoempleo, o de forma conjunta, mediante fórmulas de economía social.

La consecución de más empleo y de un empleo estable y de calidad preside el diseño de las políticas activas de empleo mediante acciones y programas de:



- Fomento del empleo estable y de calidad.
- Incentivos directos a la creación de actividad y autoempleo.
- Medidas concretas y específicas destinadas a fomentar la incorporación de la mujer al mercado laboral y del objetivo instrumental de conciliar la vida personal, laboral y familiar.

Como consecuencia de estas actuaciones, en los últimos años hemos asistido a un proceso acelerado y sostenido de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo con unos indicadores que muestran con claridad una evolución muy favorable del empleo de las mujeres al dotar al mercado laboral de los incentivos necesarios y adecuados que contribuyan a generar más y mejor empleo, potenciando un aspecto clave como es remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad o paternidad, y promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el acceso como permanencia en el empleo.

A través del programa de Fomento del Empleo estable, se promueve una serie de actuaciones dirigidas especialmente al fomento del empleo estable en colectivos con mayores dificultades para acceder o permanecer en el mercado de trabajo, incidiendo en el empleo femenino, articulando tres líneas específicas de actuación: contratos indefinidos para mujeres desempleadas, inclusión de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, y la igualdad de oportunidades en sectores donde la mujer está sub-representada.

#### *Programa de Fomento del Empleo Estable y de Calidad:*

Se articula a través de las siguientes líneas de actuación:

- Fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena.
- Transformación de contratos temporales en indefinidos.
- Fomento del empleo para la igualdad de oportunidades.
- Promoción profesional de la mujer.
- Fomento de la contratación del primer trabajador por parte de autónomos.

Las medidas adoptadas en las políticas activas durante el año 2009 arrojan un resultado positivo a favor de la promoción del empleo estable y de calidad, incidiendo en la creación de empleo femenino, jóvenes titulados sin experiencia laboral, parados de larga duración, dirigiendo los incentivos a la contratación hacia las empresas que generen, mantengan y aumenten sus puestos de trabajo.

Durante el año 2009, sobre un total de 551 expedientes resueltos, se otorgaron un total de 333 subvenciones, lo que representa un 60,43%, por un importe de 1.059.030,94 €.



No obstante, 165 expedientes fueron denegados por no cumplir los requisitos de la normativa reguladora, lo que supone un 29,94 %, mientras que en 53 expedientes la resolución ha sido de desistimiento, lo que refleja un 9,6%, al no aportar la documentación solicitada.

El número de empresas que han recibido subvenciones por contratación estable asciende a 333, lo que ha permitido crear 334 puestos de trabajo.

Uno de los rasgos más destacables del Programa de Promoción de la Contratación Estable y de Calidad es la especial incidencia que se hace a la hora de diseñar las medidas de fomento sobre la contratación indefinida de mujeres. Por ello, del total de 334 trabajadores contratados indefinidamente 285 corresponden a mujeres, lo que representa un 67%.

Simultáneamente, se han subvencionado 13 acciones dirigidas a fomentar el principio de igualdad de oportunidades; de ellas, 7 destinadas a conciliar la vida laboral y familiar y 6 encaminadas a fomentar el ascenso profesional de las mujeres contratadas.

La causa de esta mayoritaria contratación subvencionada de mujeres la encontramos en la propia configuración de las medidas incentivadoras, que flexibilizan y facilitan los requisitos para acceder a las subvenciones previstas y establecen mayores cuantías cuando la persona a contratar es mujer.

De esta forma, el 81% del gasto, es decir 860.524,94 €, corresponde a subvenciones concedidas por la contratación de mujeres.

La consecución del objetivo prioritario de este programa de fomento de empleo estable se refleja igualmente en la distribución del gasto; de los 1.059.000 € ejecutados, menos de 5% (50.000,00€) se han destinado a la transformación de contratos temporales formativos en indefinidos.

En la tabla adjunta se desglosan los resultados obtenidos hasta la fecha dentro de las distintas líneas del programa:

<b>PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO ESTABLE 2009</b>			
<b>Subprograma</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Contratación Indefinida</b>			
<b>Trabajadores</b>	259	34	225
<b>Subvención</b>	808.175,09 €	146.631,00 €	661.544,09 €



Subprograma	Total	Hombres	Mujeres
-------------	-------	---------	---------

**Transformación a indefinidos**

Trabajadores	13	6	7
Subvención	50.000,00 €	24.000,00 €	26.000 €

**Incentivos a mujeres cargas familiares**

Trabajadores	7	0	7
Subvención	9.100,00 €	0,00 €	9.100,00 €

**Promoción profesional de la mujer**

Trabajadores	6	0	6
Subvención	8.751,10 €	0,00 €	8.751,10 €

**Primer trabajador de autónomos**

Trabajadores	47	7	40
Subvención	181.004,75 €	25.875,00 €	155.129,75 €

**TOTAL**

**SUBVENCIÓN DEL PROGRAMA**

1.059.000 €

198.506 €

860.524,94 €

**PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO ESTABLE 2009**

<= 30		>30 <45		>= 45		TOTAL
Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	
16	138	2	90	31	57	334

En cuanto a la distribución por grupos de edades, se puede afirmar que la mayor parte de las contrataciones subvencionadas se concentran en el grupo de mujeres menores de 30 años, con 138 mujeres contratadas, lo que representa un 61% sobre el total de mujeres contratadas.



Programa de Fomento del Empleo Autónomo:

La aprobación de la Orden 23/2009, de 26 de marzo de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo, ha supuesto un cambio en las modalidades de subvención previstas en el programa de fomento de autoempleo. Si se observa más adelante el cuadro, las primeras líneas de subvención reflejan ayudas concedidas al amparo de la orden de 2007, vigente hasta abril. Las nuevas subvenciones recogidas en la orden de 2009, y que concentran el mayor volumen de beneficiarios y de gasto destinado a este programa a lo largo del año, son:

- Subvención para asistencia técnica.
- Subvención para formación.
- Subvención para el establecimiento como autónomo.
- Subvención financiera.
- Subvención por participar en programas formativos o experienciales.
- Subvención para el fomento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Durante este año, se han atendido 242 solicitudes de subvención, lo que representa una disminución frente a las 556 solicitudes tramitadas en el 2008. Esto es reflejo del descenso de la actividad económica en general y de la alta influencia de la creación de empleo autónomo entre los desempleados, debido al ciclo económico.

La nueva normativa pretende implementar nuevos hechos subvencionables, así como aumentar las cuantías de las líneas que ya existían.

A partir del mes de abril de 2009, y como consecuencia de aplicar la nueva regulación de las ayudas, la subvención para el establecimiento como trabajador autónomo consume más del 81% del gasto de este programa y es determinante en el volumen del presupuesto ejecutado.

Del total de 242 solicitudes de promoción de empleo autónomo resueltas a lo largo de 2009, fueron denegadas 53 y desistidas 23, lo que representa aproximadamente un 31% de expedientes que por no cumplir alguno de los requisitos exigidos en la normativa reguladora de subvenciones o por no atender a los requerimientos del órgano gestor para cumplimentar la documentación necesaria, no han podido ser objeto de resolución concesoria.

Por otro lado, la resolución favorable de más del 68% de las peticiones refleja un alto grado de conocimiento por parte de los solicitantes al respecto de las actuaciones subvencionables por el Servicio Riojano de Empleo, incluso siendo las ayudas convocadas en el 2009 de nueva regulación.



<b>EXPEDIENTES SUBVENCIONES AUTOEMPLEO 2009</b>	<b>Total</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Concedidos</b>	166	92	74
<b>Denegados</b>	53		
<b>Desistidos</b>	23		
<b>TOTAL</b>	<b>242</b>		

El presupuesto gestionado durante el 2009 en el Programa de Fomento del Autoempleo asciende a 1.141.998,05 €.

El gasto por tipo de subvención presenta algunos cambios, como ya se ha dicho anteriormente: la nueva ayuda por establecimiento como autónomo incrementa notablemente el importe máximo de subvención ( 5.000 € para los hombres y 7.000 € para las mujeres) y los requisitos para su obtención son menos exigentes respecto a la cuantía exigida de inversión al desempleado, por lo que del total del presupuesto ejecutado durante el periodo de referencia y de las subvenciones por el Programa de Autoempleo, un 71,57 % corresponde a la subvención a fondo perdido por la creación del propio puesto de trabajo del desempleado (Creación de Empleo y Establecimiento de trabajador autónomo).

Esta ayuda es seguida en importancia por la subvención financiera para préstamos, que representa el 16,66%.

El resto de nuevas medidas, ayudas por formación, apenas tiene peso en el presupuesto del 2009. Del resto del presupuesto, un 5,28% pertenece a la subvención de la cuota mínima de autónomo durante el primer año y un 4,10% a la Renta de Subsistencia; el resto se repartió entre las demás categorías de subvenciones.

Del total de beneficiarios de las ayudas de autoempleo, un 44,58% son mujeres y un 55,42% son hombres, según se desglosa por edades en la siguiente tabla:

<b>EDADES DE LOS EMPRENDEDORES SUBVENCIONADOS</b>						
<b>&lt;= 30</b>		<b>&gt;30 &lt;45</b>		<b>&gt;= 45</b>		<b>TOTAL</b>
<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	
25	29	48	38	19	9	166

Programa de Fomento de la Economía Social:

Este Programa tiene como objetivo incentivar la creación de nuevas empresas de economía social o la incorporación de socios trabajadores; fomentar la profesionalización del nivel gerencial de empresas de economía social, incorporando la posibilidad de cubrir parcialmente los gastos de contratación de directores o gerentes, fomentando la incorporación de jóvenes en busca de su primer empleo y la conciliación entre la vida familiar y laboral de las mujeres, lo que resulta determinante para la consolidación de este sector de economía social.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el Programa de Fomento de la Economía Social se desglosa en tres Capítulos:

- Apoyo a Cooperativas y Sociedades Laborales.
- Apoyo a la contratación indefinida de directores, gerentes o especialistas en economía social.
- Incentivos a la conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer que se incorpora como socia trabajadora o de trabajo a una Cooperativa o Sociedad Laboral.

En el ejercicio 2009, se experimenta un ligero retroceso en cuanto al número de solicitudes presentadas. El total de ayudas concedidas hasta el momento asciende a 167.856,37€, destacando el importe total de ayudas concedidas a las inversiones en capital - 66 % -, por un importe de 111.106,37 € sobre el 34% por incorporación de socios, con un importe de 56.750,00 €.

Se han resuelto 12 expedientes, siendo el número de trabajadores desempleados que se incorporan como socios a las mismas un total de 67, de los cuales 60 son mujeres. El número de puestos de trabajo mantenidos como consecuencia de las subvenciones por inversiones asciende a 68.

<b>IMPORTES POR PROGRAMAS</b>	
<b>Programa</b>	<b>Cuantía</b>
<b>Creación de Empleo</b>	56.750,00 €
<b>Inversión en Capital Fijo</b>	111.106,37 €
<b>TOTAL</b>	<b>167.856,37 €</b>

En el año 2009, se observa un relanzamiento del número y cuantía de las ayudas concedidas a mujeres, sobre las correspondientes a hombres.



Programa de Fomento del Derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia:

Este programa persigue:

- a) La consolidación de un mercado de trabajo flexible y abierto a todos: a los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que ejercitan el derecho a suspender temporalmente su relación laboral para dedicarse al cuidado de hijos; a empresarios que se les incentiva a la sustitución temporal de los trabajadores en excedencia; y a los trabajadores con especiales dificultades, contratados para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia para el cuidado de hijos.
- b) Fomentar la flexibilidad de las relaciones laborales, adaptando las mismas a las necesidades familiares de los trabajadores, sin mermar por ello la capacidad productiva de la empresa, que ve incentivada la sustitución del trabajador.
- c) Favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores que deseen mantener su puesto de trabajo y a la vez conciliarlo con su vida familiar.
- d) Conseguir un mercado de trabajo dinámico que ofrece nuevas oportunidades de acceso a los colectivos más desfavorecidos.

Este programa prevé dos líneas de subvención:

- 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.

- 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.

Durante el año 2009, se han presentado 139 solicitudes, enmarcadas en programas de conciliación. De ellos, se han resuelto 113 expedientes, lo que ha permitido que 91 trabajadoras se beneficien de este programa por excedencia, mientras que 2 empresas se han acogido a las diferentes ayudas por formular contrato de interinidad en sustitución de las trabajadoras que se encuentran en esta situación.

Por tiempo de permanencia en excedencia, dentro de las solicitudes aprobadas en el año 2009 se mantienen porcentajes similares a los de años anteriores: en torno a un 60% de los casos, el tiempo solicitado fue de un año; un 30% de las beneficiarias solicitaron entre uno y dos años de permanencia en esta situación y en el 10% restante, el tiempo de excedencia al que se acogieron fue por más de 2 años.





El importe de las ayudas gestionadas en este programa asciende a 403.750,00 €.

PROGRAMA	Beneficiarios	Importe subvención
Excedencia / Cuidado de hijos	91	400.000 €
Contratación / Sustitución	2	3.750 €
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>403.750 €</b>

Programa “Primer empleo” y “Mujer y empleo”:

Es una de las acciones de esta sección que mayor incidencia y estabilidad reporta a la inserción laboral, manteniendo el número de beneficiarios: si en el 2008 fue de 524 trabajadores contratados, en el 2009 fueron 558 trabajadores en las dos convocatorias que se realizaron, tanto en Instituciones sin Ánimo de Lucro como en Corporaciones Locales. Esto se debe a la duración de los contratos realizados, cuya media es: en Corporaciones Locales 3 meses y 25 días y en Instituciones sin Ánimo de Lucro 5 meses. En conjunto, la media es de 4 meses y 8 días.

Por esta razón, se puede asegurar que se han conseguido los objetivos del programa, que no son otros que ofrecer a los desempleados posibilidades de inserción en el mercado laboral de su localidad.

El seguimiento que se ha realizado de los proyectos incluidos en este Programa ha demostrado que cada día son más las Entidades Sociales y Corporaciones Locales que se ven obligadas a asumir por su cuenta la contratación de estos trabajadores, tras la finalización de los proyectos subvencionados.

La creación de servicios innovadores genera nuevas necesidades sociales que deben ser atendidas con carácter permanente. Las administraciones y las entidades sin ánimo de lucro beneficiarias están asumiendo la obligación de satisfacer estas nuevas necesidades. El resultado es la creación de más empleo estable, objetivo prioritario en los Programas “Primer empleo” y “Mujer y empleo”.

Se ha favorecido el incremento de los niveles de actividad y empleo de los trabajadores participantes, ya que se está ofreciendo a los trabajadores contratados una formación y experiencia de calidad adecuada a su formación y a los requerimientos del mercado de trabajo. También se ha constatado el interés de los trabajadores por participar en el programa.



Además, este empleo se está distribuyendo de forma homogénea por el territorio regional, cumpliendo así el segundo objetivo del Programa: fomentar el desarrollo de todos los municipios riojanos.

En especial, cabe destacar la extraordinaria importancia que tienen los proyectos financiados para los pequeños municipios, que de esta forma pueden ejecutar obras y prestar servicios que de otra manera, por sus escasos recursos, no podrían acometer.

En el territorio confluyen el tejido económico, el medio natural, la población, los recursos y las necesidades. Por ello, las políticas de empleo, en su diseño y aplicación, deben valorar la dimensión local y ajustarse a las necesidades del territorio, favoreciendo y apoyando las iniciativas de generación de empleo que surjan en el mismo.

La combinación de los dos objetivos últimos de este Programa -realizar obras y servicios de interés para la comunidad y proporcionar trabajo y experiencia laboral a personas desempleadas- es la clave de su éxito y consolidación a lo largo de los últimos años.

<b>PROGRAMA "MUJER Y EMPLEO" Y "PRIMER EMPLEO" EN CORPORACIONES LOCALES</b>								
<b>COLECTIVOS</b>	<b>HOMBRES</b>			<b>MUJERES</b>				<b>TOTAL Categoría</b>
	<b>Totales</b>	<b>Primer Empleo</b>	<b>Otros</b>	<b>Totales</b>	<b>Primer Empleo</b>	<b>Mujer y Empleo</b>	<b>Otros</b>	
<b>Licenciado</b>	7	0	7	16	3	5	8	<b>23</b>
<b>Diplomado</b>	11	7	4	45	14	7	24	<b>56</b>
<b>Técnico Superior</b>	2	1	1	4	2	1	1	<b>6</b>
<b>Técnico, Bachiller</b>	11	6	5	31	10	8	13	<b>42</b>
<b>ESO, Certificado</b>	165	37	128	81	13	22	46	<b>246</b>
<b>Total Colectivos</b>		51	145		42	43	92	
<b>TOTALES</b>		<b>196</b>			<b>117</b>			<b>373</b>

**PROGRAMA "MUJER Y EMPLEO" Y "PRIMER EMPLEO" EN ORGANISMOS, UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES SIN ÁNIMO DE LUCRO**

COLECTIVOS	HOMBRES			MUJERES				TOTAL Categoría
	Totales	Primer Empleo	Otros	Totales	Primer Empleo	Mujer y Empleo	Otros	
Licenciado	8	7	1	27	22	2	3	35
Diplomado	7	5	2	34	24	5	5	41
Técnico Superior	2	2	0	3	3	0	0	5
Técnico, Bachiller	10	5	5	41	7	17	17	51
ESO, Certificado	17	7	10	21	3	5	13	38
Total Colectivos		26	18		59	29	38	
<b>TOTALES</b>		<b>44</b>			<b>126</b>			<b>170</b>

Planes de acción positiva:

En el Área de Planificación, Ordenación y Gestión Administrativa, se tramitan y conceden las subvenciones 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.

En el año 2009, se han tramitado las siguientes subvenciones:

Número de empresas	Número de trabajadores afectados	Número de mujeres afectadas	Cuantía total de las subvenciones
9	479	204	33.600 €

Planes de acción positiva:

## • Escuelas Taller:

Las escuelas se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados menores de 25 años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.

Las entidades promotoras que solicitan las subvenciones económicas para la financiación de estos proyectos incluyen en sus memorias los planes formativos de las especialidades que quieren impartir, y detallan las obras o servicios, de utilidad pública o de interés social, que van servir para que los alumnos trabajadores



realicen un trabajo efectivo. Estas obras o servicios tienen relación con la formación profesional ocupacional que reciben, para procurar así su cualificación profesional y favorecer su inserción laboral.

Las escuelas taller son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación profesional se alternan con el trabajo productivo. Las escuelas taller tienen una duración máxima de dos años y las casas de oficios tienen una duración máxima de un año.

Durante los seis primeros meses de ambos proyectos, los alumnos reciben formación profesional y cobran una beca que asciende a 9 € por día lectivo asistido. A partir del séptimo mes, los alumnos trabajadores son contratados en la modalidad de contrato para la formación y alternan su aprendizaje con el trabajo efectivo y perciben un salario.

Además de ser centros de formación, las escuelas taller se convierten también en centros de educación. Esto es así debido a que la mayoría de los alumnos participantes no ha cumplido con los objetivos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Por esta razón, la educación básica complementaria tiene una presencia significativa dentro del programa, una presencia que, además, se ve complementada por otras formaciones como las que se realizan en torno a las habilidades sociales, la alfabetización informática o la orientación laboral.

Para ser beneficiario de estos programas, es decir, participar como alumno en estos proyectos, hay que cumplir tres requisitos: ser menor de 25 años, ser desempleado (no tener ocupación, estar registrado en el Servicio Público de Empleo y estar disponible para el empleo) y cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación.

#### Datos del Programa de Escuelas Taller

Solicitudes recibidas: 4

Solicitudes aprobadas en 2009: 4

Proyectos en funcionamiento durante 2008: 9

Beneficiarios: 149 alumnos trabajadores participantes.

LOCALIDAD	PROYECTOS	ALUMNOS	SUBVENCIÓN (2009)	BECAS
Logroño	2	35	318.418,56 €	14.976 €
Haro	2	44	247.600,96 €	0 €
Calahorra	1	24	233.740,80 €	14.598 €
Amedo	1	19	204.011,64 €	13.851 €
Alfaro	2	18	119.681,20 €	8.442 €
Santo Domingo	1	9	47.368 €	0 €
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>149</b>	<b>1.170.821,16 €</b>	<b>51.867 €</b>



- Talleres de Empleo:

Los Talleres de Empleo se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de los desempleados de 25 años o más, principalmente aquellos que tengan especiales dificultades para insertarse en el mercado de trabajo, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.

Las entidades promotoras que solicitan las subvenciones económicas para la financiación de estos proyectos incluyen en sus memorias los planes formativos de las especialidades que quieren impartir, y detallan las obras o servicios, de utilidad pública o de interés social, que van servir para que los alumnos trabajadores realicen un trabajo efectivo.

Estas obras o servicios tienen relación con la formación profesional ocupacional que reciben, para procurar así su cualificación profesional y favorecer su inserción laboral.

Los Talleres de Empleo son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación profesional se alternan con el trabajo productivo. Los Talleres de Empleo tienen una duración máxima de un año.

Desde el inicio del Taller, los alumnos trabajadores son contratados en la modalidad de contrato para la formación y alternan su formación con el trabajo efectivo y perciben un salario. Para ser beneficiario de estos programas, es decir participar como alumno en estos proyectos, hay que cumplir tres requisitos: ser mayor de 25 años, ser desempleado (no tener ocupación) y estar registrado en el Servicio Público de Empleo y estar disponible para el empleo.

#### Datos del Programa de Talleres de Empleo

Solicitudes recibidas: 8

Solicitudes aprobadas en 2009: 7

Proyectos en funcionamiento durante 2009: 12

Beneficiarios: 138 alumnos trabajadores participantes.

LOCALIDAD	PROYECTOS	ALUMNOS	SUBVENCIÓN (2009)
Haro	2	42	439.388,80 €
Santo Domingo	2	21	203.899,56 €
Los Molinos de Ocón	2	22	165.020,43 €
Nájera	2	20	130.101,03 €
Calahorra	2	17	86.734,02 €
Camprovin	1	8	86.734,02 €
Alfaro	1	8	86.734,02 €
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>138</b>	<b>1.198.611,91 €</b>



Del programa “Escuelas Taller y Talleres de Empleo” no disponemos de datos exactos desde la perspectiva de género pero podemos decir que aproximadamente un 80% de los alumnos son hombres, por lo que habrá que promover acciones integrales para mejorar la empleabilidad de las mujeres, especialmente en aquellos oficios donde están sub-representadas.

### Formación:

- Formación Profesional para el Empleo:

Las actividades, novedades y eventos más relevantes del año 2009 han sido:

- Reestructuración del Servicio de Formación para el Empleo:

Se ha creado la nueva Sección de Programación Formativa y Cualificaciones Profesionales para dar cumplimiento a lo establecido en el Plan de Formación Profesional de La Rioja (2009-2011), de manera que el Servicio de Formación para el Empleo queda estructurado en dos Secciones, la de Formación para el Empleo, con todas las funciones que tenía anteriormente, y la de Programación Formativa y Cualificaciones Profesionales, cuya función principal es el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones.

<b>CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD</b>			
<b>Sexo</b>	<b>Expedidos</b>	<b>Validados</b>	<b>Total</b>
<b>Mujer</b>	305	29	334
<b>Varón</b>	451	81	532
<b>TOTAL</b>	<b>756</b>	<b>110</b>	<b>866</b>

El RD 34/2008, que en su artículo 2 regula los certificados de profesionalidad, define éstos como “el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo”.

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 los 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.



Existe un volumen importante de aprendizaje no formal cuya falta de reconocimiento, en especial en colectivos como mujeres, inmigrantes, trabajadores desocupados, puede provocar situaciones de deficiente transición en el mercado laboral con el consiguiente riesgo de exclusión.

Las solicitudes para participar en el procedimiento de reconocimiento son:

<b>PREINSCRIPCIONES RECONOCIMIENTO</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Total</b>
SSC01 – Gerocultores	267	13	280
SSC02 – Ayuda a domicilio	247	4	251
SSC – Servicios socioculturales y a la comunidad	18	3	21
SSC04 – Dependencia	296	21	317
SSC03 – Educación infantil	41	3	44
00TES - Transporte y emergencias sanitarios	42	109	151
ADG - Administración y gestión	31	7	38
AGA - Agraria	0	3	3
ARG - Artes gráficas	0	3	3
COM - Comercio y marketing	2	3	5
ELE - Electricidad y electrónica	1	23	24
ENA - Energía y agua	0	4	4
EOC - Edificación y obra civil	2	26	28
FME - Fabricación mecánica	0	22	22
HOT - Hostelería y turismo	26	6	32
IEX - Industrias extractivas	1	0	1
IFC - Informática y comunicaciones	0	6	6
IMA - Instalación y mantenimiento	0	20	20
IMP - Imagen personal	1	0	1
IMS - Imagen y sonido	0	5	5
INA - Industrias alimentarias	0	2	2
MAM - Madera, mueble y corcho	0	10	10
QUI - Química	0	2	2
SEA - Seguridad y medio ambiente	0	2	2
TCP - Textil, confección y piel	2	0	2
TMV - Transporte y mantenimiento de vehículos	0	5	5
00 - Desconocido	3	5	8
<b>Total</b>	<b>980</b>	<b>307</b>	<b>1.287</b>



Observamos que en el ámbito de la dependencia (gerocultores, ayuda a domicilio, servicios socioculturales y a la comunidad, y dependencia) hay muchas más solicitudes del sexo femenino, ya que estas tareas de cuidado son ejercidas aproximadamente en un 85% por mujeres.

- Nueva Orden de Formación Profesional para el Empleo:

Con motivo de las nuevas regulaciones sobre formación profesional para el empleo y para conseguir una gestión más moderna y eficaz, se ha trabajado en la elaboración de una orden unificada cuya tramitación se realizó en el año 2009, con la máxima participación de los agentes socioeconómicos, a través de la Comisión Técnica.

En este año se ha publicado la Orden 4/2009, de 11 de mayo (BOR 15/05/09) de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan la formación de oferta, las acciones de formación en intercambio de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i) y 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.

Se partía de una situación con tres planes distintos, al menos 4 convocatorias anuales y una legislación diferente para cada uno de ellos.

La nueva Orden integra estos planes, los estructura en 5 modalidades según los destinatarios o la tipología (acciones/proyectos), incorpora las novedades legislativas estatales y los nuevos programas operativos y crea un nuevo escenario que:

- Favorece el aprendizaje a lo largo de la vida (LLL).
- Promueve la planificación y la adaptación a las situaciones cambiantes del mercado laboral.
- La nueva Orden requiere una sola tramitación (economía de procedimientos).

- Modalidades y Programas de la Orden 24/2009:

**MODALIDAD 1.** Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.

El objetivo prioritario de esta modalidad es reforzar la estabilidad en el empleo, mejorar la cualificación de los trabajadores y, así mejorar la competitividad de las empresas.





En estas acciones formativas, podrán participar como máximo un 40% de trabajadores en desempleo, si bien el objetivo prioritario son los trabajadores ocupados.

Dentro de esta modalidad se estructuran los siguientes programas:

**1.1 Planes de formación intersectoriales.** En estos podrán participar un 10% de trabajadores de las Administraciones Públicas sobre el total de participantes.

**1.2 Planes de formación intersectoriales para economía social.** Estos cursos se dirigen a trabajadores de empresas de economía social.

**1.3 Planes de formación intersectoriales para autónomos.** Estos cursos se dirigen a trabajadores autónomos, para que adquieran competencias de tipo transversal.

**1.4 Planes de formación sectoriales.** Estos planes se dirigen a trabajadores del sector, con una formación más específica para esa agrupación de actividades económicas. También podrán participar trabajadores de sectores en crisis (un 10% máximo) y los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, en el sector de dependencia.

**1.5 Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores de sectores en crisis.**

**1.6 Planes de formación de actualización de competencias profesionales.** Estos planes se plantean para las empresas para sus propios trabajadores o bien a entidades o empresas, para que programen cursos de carácter innovador o específico, dirigidos a trabajadores ocupados prioritariamente.

**MODALIDAD 2.** Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores en situación de desempleo.

La finalidad de estas acciones formativas es favorecer la inserción o reinserción laboral de los trabajadores desempleados de La Rioja en aquellos empleos que requiera el sistema productivo.

Se podrán incorporar a las acciones formativas de la modalidad 2, trabajadores ocupados siempre que la participación de éstos no supere el 40% del total de plazas de la acción.

Se estructuran en los siguientes programas:

**2.1 Acciones formativas con compromiso de contratación.** La entidad se compromete a la contratación del 60% de los alumnos formados, al menos durante 6 meses y a media jornada.



**2.2 Acciones formativas dirigidas a desempleados.** Estas acciones formativas tienen programas predefinidos por el Servicio Público de Empleo y en muchos casos, permiten la obtención de Certificado de profesionalidad o acreditación correspondiente, siempre que se cumplan los requisitos de acceso exigidos en la normativa.

**2.3 Acciones formativas específicas o innovadoras con compromiso de contratación dirigidas preferentemente a desempleados.** La entidad se compromete a la contratación del 20% de los alumnos formados, al menos durante 6 meses y a media jornada.

**2.4 Acciones formativas específicas o innovadoras dirigidas a trabajadores desempleados.**

**MODALIDAD 3.** Programas específicos dirigidos a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional, independientemente de su situación laboral.

La finalidad de estas acciones es favorecer la inserción laboral de los que tienen más dificultades de acceso al empleo. Podrán acceder un máximo del 40% de personas que no estén en esta situación, si bien la prioridad será para las personas con más dificultades de acceso al empleo.

Se estructura en estos programas:

**3.1 Acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.** Estas acciones podrán incluir orientación y/o alfabetización, así como otras medidas de acompañamiento.

**3.2 Itinerarios de inserción dirigidos prioritariamente a personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.**

**MODALIDAD 4.** Acciones de formación en intercambio de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

**4.1 Proyectos piloto en el campo de la formación que promuevan la formación e intercambio de expertos entre empresas, entre Centros Educativos y Empresas, con especial atención a aquellos que tengan un carácter innovador en alguna de las fases del proyecto.**



**MODALIDAD 5.** Acciones de apoyo, acompañamiento y acciones complementarias a la formación.

Hay que destacar entre otras, la nueva línea de subvenciones para la formación de trabajadores en activo, dirigida a empresas con plan de recursos humanos (1.258.789€ de importe total, con subvención aprobada de 588.683 €) que ha tenido una buena acogida y que va a ser una línea de trabajo a reforzar en 2010.

Además también hay que fijar la atención en los itinerarios aprobados en la modalidad 3, cuyos destinatarios son personas con dificultades de colocación, con un importe de subvención de 976.069 €.

En cuanto a los cursos con compromiso de contratación, a pesar de la difícil situación para el empleo, se han establecido 68 compromisos, con un total de 151 contratos propuestos.



PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

MODALIDAD - PROGRAMA	ALUMNOS	OCUPADOS			DESEMPLEADOS		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
MODALIDAD 1 – Programa 1.1	4.676	1.558	1.715	3.273	668	735	1.403
MODALIDAD 1 – Programa 1.2	180	60	66	126	26	28	54
MODALIDAD 1 – Programa 1.3	135	45	50	95	19	21	40
MODALIDAD 1 – Programa 1.4	630	210	231	441	90	99	189
MODALIDAD 1 – Programa 1.6	4.562	1.520	1.674	3.194	651	717	1.368
MODALIDAD 2 – Programa 2.1	138	0	0	0	66	72	138
MODALIDAD 2 – Programa 2.2	1.030	0	0	0	490	540	1.030
MODALIDAD 2 – Programa 2.3	126	0	0	0	60	66	126
MODALIDAD 2 – Programa 2.4	479	0	0	0	228	251	479
MODALIDAD 3 – Programa 3.1	109	0	0	0	52	57	109
MODALIDAD 3 – Programa 3.2	343	0	0	0	163	180	343
MODALIDAD 4 – Programa 4.1	299	0	0	0	142	157	299
MODALIDAD 5 – Programa 5.1	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>12.707</b>	<b>3.393</b>	<b>3.736</b>	<b>7.129</b>	<b>2.655</b>	<b>2.923</b>	<b>5.578</b>



- Formación desarrollada en el Centro Nacional en Nuevas Tecnologías de “La Fombera”:

El Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías, Think-tic, inició su andadura en octubre de 2007 como un proyecto de formación técnica avanzada en las Tecnologías de la Información y la Comunicación con el propósito de integrar y gestionar los recursos regionales de formación e innovación de la forma más eficiente y permitir, como centro excelente de formación, transferir de manera acelerada las competencias TIC que se crean en la frontera del conocimiento a las empresas.

A lo largo de los dos años de andadura del Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías se han programado acciones formativas gratuitas de calidad, innovadoras y en un elevado porcentaje experimentales, que así han sido reconocidas en su mayoría por los más de 2.000 alumnos que han cursado itinerarios formativos o han participado de las numerosas charlas técnicas y jornadas divulgativas realizadas en colaboración con las más prestigiosas entidades y compañías punteras en el sector TIC nacional e internacional.

Una de las prioridades de este Centro ha sido la de realizar acciones de formación experimental e innovadora en cuanto a contenidos y en cuanto a metodología en la familia profesional de Informática y Comunicaciones.

La base estadística de la que disponemos actualmente referente a la formación en el Centro de Formación en Nuevas Tecnologías, al igual que la realizada desde la Sección de Formación para el Empleo, no nos permite aportar muchas conclusiones al presente informe, puesto que son datos aproximados pero sirven de soporte para ir estableciendo los indicadores y estadísticas para futuros informes de impacto de género:

A lo largo de 2009 se han convocado 74 acciones formativas, el 85% de la programación ha sido novedosa respecto al año anterior. En total se han impartido 1.740 horas de formación y han asistido a nuestros cursos 1.374 alumnos.

<b>EVENTO</b>	<b>ALUMNOS</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>Cursos</b>	1.374	1.005	369
<b>%</b>	100	73,1	26,9

Podemos observar que el 73,10 % de los alumnos de los cursos impartidos en el Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías son hombres.

Esto es debido a que las mujeres siguen concentrándose en las ramas de administración pública, educación, sanidad, servicios sociales, comercio y hostelería, tareas consideradas tradicionalmente como “femeninas”, ya que son las



que tradicionalmente han desempeñado las mujeres en el ámbito privado, como consecuencia de la división sexual del trabajo, por lo que habrá que tomar medidas para favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos estudios y profesiones.

Otra línea de actuación del Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías y una de las más destacadas en el año 2009 ha sido la convocatoria de las Becas Internacionales de formación en prácticas en Centros Internacionales Estratégicos o de Referencia en el sector de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de otros países. El objeto de estas becas es que 15 titulados universitarios de La Rioja realicen prácticas, se presentaron 56 solicitudes y se seleccionaron 11 hombres y 4 mujeres.

La característica diferencial de estas becas es que las estancias en el extranjero se completarán con estancias en empresas riojanas a las que pueda transferir los conocimientos adquiridos y la obligación de colaborar con el Think-tic bien en la impartición de cursos, en el diseño de material didáctico o de la forma que previamente se establezca.

## B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El mercado de trabajo, en su conformación actual, es uno de los más importantes exponentes de las diferencias de género. Las tasas de actividad femenina, las tasas de empleo son muy inferiores a la de los hombres, mientras que las tasas de paro son muy superiores en las mujeres que en los hombres, a pesar de que en el año 2009, tal y como queda reflejado en el punto anterior, dentro de la población activa, el paro registrado ha sido superior en los hombres. Por otra parte, las importantes diferencias retributivas para empleos de la misma categoría siguen siendo importantes, con una clara discriminación de la mujer, lo que hace que cuando en una familia alguien tenga que abandonar el mercado de trabajo, esta decisión recaiga en más del 90 por ciento de los casos en las mujeres.

Sin embargo, en el caso del Servicio Riojano de Empleo y de la Administración Pública en general, se invierte la tendencia, siendo mayor el número de mujeres que prestan sus servicios. Esto es debido a la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público.

En el contexto de “más empleo y de mayor calidad”, objetivo fundamental del Servicio Riojano de Empleo, se enmarcan las políticas dirigidas a ir disminuyendo progresivamente estos diferenciales. El Servicio Riojano de Empleo está convencido de que aumentar las tasas de actividad femenina, aumentar la tasa de ocupación femenina y disminuir el paro de las mujeres es la mejor manera de conseguir ese objetivo para la sociedad. Las tasas de actividad masculina son prácticamente similares a las del resto de las regiones y países de nuestro entorno; los diferenciales importantes se encuentran en las mujeres. Por tanto, si queremos aumentar la tasa de actividad global, es necesario aumentar las tasas de actividad y empleo de las mujeres.



Por otra parte, también hay que decir que como consecuencia de las actuaciones desarrolladas en los últimos años hemos asistido a un proceso acelerado y sostenido de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, con unos indicadores que muestran con claridad una evolución muy favorable del empleo de las mujeres, al dotar al mercado laboral de los incentivos necesarios y adecuados que contribuyan a generar más y mejor empleo, potenciando un aspecto clave como es remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad o paternidad y promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el acceso como permanencia en el empleo.

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

Los objetivos del único programa de gasto que en la actualidad mantiene el Servicio Riojano de Empleo -Programa 3221: Fomento del empleo y Formación Ocupacional- es el de la ejecución de las políticas activas de empleo y formación 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.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el Servicio Riojano de Empleo realiza una serie de funciones en materia de gestión y control de políticas de empleo, de intermediación en el mercado de trabajo y en materia de formación profesional y continua, mencionadas en el artículo 4 de la Ley 2/2003, de 3 de marzo, del Servicio Riojano de Empleo.

Además, el Servicio Riojano de Empleo, con el objetivo de alcanzar mayores niveles de equidad, desde el 2006 lleva un seguimiento de medidas positivas centradas en la mujer, contempladas en el Plan Integral de la Mujer, el cual se divide en 5 objetivos:

- Fomentar el acceso al empleo de las mujeres desempleadas.
- Apoyar los proyectos profesionales promovidos o participados por mujeres.
- Fomentar la formación para el empleo de las mujeres.
- Fomentar la calidad del empleo femenino.
- Fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar.



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

Todas las actuaciones que integran el programa de gasto del Servicio Riojano de Empleo tienen incidencia, directa o indirectamente, con el impacto de género, pero especialmente hemos querido destacar las siguientes:

- **Intermediación e Inserción laboral:** Dentro de este plan de actuación del Servicio Riojano de Empleo se enmarcan las actuaciones dirigidas a la orientación profesional, a través del cual se presta orientación y asesoramiento especializado y personalizado acerca de su elección profesional, cualificación necesaria, necesidades y opciones formativas, búsqueda de empleo, creación de su propio empleo y posibilidades reales de empleo. Este plan se dirige de forma prioritaria al colectivo de mujeres presentes en el mundo del trabajo y a incentivar a otras mujeres a que se incorporen al mismo.
- **Fomento del empleo:** Este plan tiene una especial relevancia en cuanto a la consecución de objetivos tendentes a la igualdad entre hombres y mujeres. Así, varias de sus líneas de actuación ofrecen una clara mejora de las ayudas cuando la beneficiaria de las mismas es una mujer desempleada. En este sentido se sitúan las ayudas a la contratación estable y las ayudas a la promoción del empleo autónomo. Por otro lado, existen líneas de actuación específicas para lograr una integración igualitaria de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Se contemplan aquí las ayudas destinadas al fomento empresarial de la mujer trabajadora (Incentivos a las mujeres con cargas familiares, promoción profesional de la mujer, primer empleo y mujer y empleo, etc.).
- **Formación Profesional para el Empleo:** Si un elemento es importante a la hora de conseguir integración en el mercado de trabajo es que los integrantes al mismo posean la necesaria “empleabilidad”, y para conseguir este objetivos es necesario tener formación adecuada y adaptada a las ocupaciones, ocupaciones que son bastante cambiantes. Los esfuerzos que el Servicio Riojano de Empleo esta haciendo al respecto son importantes, analizando los factores que influyen en la elección de las especialidades formativas y que explican la presencia de mujeres y hombres en la Formación Profesional para el Empleo, contemplando factores clave en relación con el género y con otros ejes de discriminación y van dirigidos fundamentalmente a incorporar cada vez más mujeres a estos procesos formativos e intentar favorecer la elección y participación de las mujeres en programaciones formativas donde se encuentren subrepresentadas. Uno de los programas prioritarios de esta convocatoria es la de la formación a medida como respuesta a la crisis económica. Estas actuaciones de preparación están diseñadas de manera específica para resolver con celeridad y calidad las necesidades reales detectadas en el ámbito laboral y por tanto ayudarán tanto a trabajadores como a empresas a superar la actual coyuntura económica.





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

En relación con lo expuesto en este informe, y teniendo en cuenta las actuaciones analizadas desde el enfoque de género, podemos concluir que dichas acciones tienen un impacto tendente a disminuir las diferencias de género existentes, por lo que se puede hacer una valoración positiva de la gestión del programa de gasto desde esta perspectiva al dotar al mercado laboral de los incentivos necesarios y adecuados para contribuir a generar más y mejor empleo y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el acceso como permanencia en el empleo.

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

#### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

En la actualidad, el Servicio Riojano de Empleo, lleva a cabo una serie de políticas y líneas de actuación orientadas a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres, anteriormente descritas, sobre las que habrá que seguir profundizando y mejorando, sin perjuicio de que, se puedan desarrollar nuevas acciones, planteadas y en las que todavía no se ha trabajado como pueden ser:

- Mejorar la formación en materia de igualdad de oportunidades de los profesionales que trabajan en los distintos centros de información y orientación para que promuevan la igualdad en el procedimiento de intermediación en el mercado laboral.
- Promover redes de mujeres empresarias como ejemplos dinamizadores de la economía riojana.
- Elaborar junto a los agentes sociales, cláusulas tipo para que en las negociaciones colectivas se preste una mayor atención a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Promover experiencias piloto que introduzcan nuevas perspectivas para favorecer la autonomía sociolaboral de las mujeres.
- Educar en valores de igualdad y sensibilizar a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades en la vida familiar y profesional.
- Impulsar y apoyar las iniciativas locales que puedan ser promovidas para impulsar un ejercicio igualitario de derechos y obligaciones en el mercado de trabajo.



- Orientar, informar, sensibilizar y concienciar a los trabajadores participantes en las acciones formativas sobre la igualdad de género con el objetivo de conocer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.
- Diseño y desarrollo de un Plan de sensibilización para favorecer la elección y participación de las mujeres en programaciones formativas dónde se encuentren subrepresentadas, así como la elección y participación de los hombres en programaciones formativas donde se encuentren subrepresentados.

También en coordinación con otros órganos de la administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se continuará con la ejecución del Plan contra la Violencia de Género.

Además, el Servicio Riojano de Empleo promoverá aquellos cambios sociales que sean necesarios para adecuar algunos roles profundamente enraizados en nuestra sociedad, a una realidad social consistente en la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, adaptándose a tal efecto a los cambios estructurales y transformando progresivamente el entorno de trabajo de modo que puedan crearse condiciones más equilibradas para hombres y mujeres mediante el reconocimiento de la valiosa contribución de estas últimas, en beneficio de la sociedad y de la propia empresa.

## B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

De cara a futuros informes, se considera oportuna la creación de una comisión técnica que coordine la elaboración y seguimiento del mismo.

**INFORME  
IMPACTO DE GÉNERO****SECCIÓN 17: INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS****INTRODUCCIÓN:**

El Instituto de Estudios Riojanos como organismo autónomo, adscrito a la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, 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.

GRUPO	MUJERES		HOMBRES	
	Nº	%	Nº	%
Grupo A1	0	0%	2	100%
Grupo A2	1	100%	0	0%
Grupo C1	0	0%	1	100%
Grupo C2	5	83,33%	1	16,66%
Grupo D	0	0%	2	100%
<b>TOTAL</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>	<b>6</b>	<b>50%</b>

**Retribuciones:**

- Mujeres: 53,85%
- Hombres: 46,15%



*Prestaciones y medidas de conciliación establecidas para el personal:*

Las recogidas en el Acuerdo/Convenio 2008-2011 y demás normas de rango legal y reglamentario estatales y autonómicas.

En la actualidad una de las mujeres tiene permiso de maternidad, sin que se prevea que lo comparta con el otro progenitor.

De los indicadores analizados, conviene destacar la igualdad en el número 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. De esta manera, se está promoviendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la equidad de los participantes en los procesos selectivos, con independencia de su sexo, y favoreciendo también la transparencia y la percepción de igualdad del ciudadano o de la ciudadana, respecto del trato recibido por los poderes públicos.

**SECCIÓN 17: INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS**

Servicio 01: GERENCIA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
5421 – Investigación Básica	226.06	45.000 €
	226.08	210.000 €
	480.01	100.000 €
	646.02	85.000 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

En las principales actividades que realiza el Instituto de Estudios Riojanos no se recoge el impacto de género, ya que son de libre concurrencia, pero se pretende reflejar en este informe la incidencia destinada a hombres y mujeres.

Los gastos previstos para el ejercicio presupuestario 2011 en los códigos anteriormente mencionados ascienden a la cantidad de 425.000 €.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

	% GÉNERO		% GASTO	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
<b>Capítulo I: Personal</b>	46,15%	53,85%	45,61%	54,39%
<b>226.06 – Actividades</b>	76,92%	23,08%	76,92%	38,76%
<b>226.08 – Publicaciones</b>	62,50%	37,56%	65,41%	34,59%
<b>480.01 – Ayudas</b>	57,14%	42,86%	65,10%	34,90%
<b>646.02 – Planes</b>	52,40%	47,12%	65,10%	34,90%

### B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Aunque en las principales actividades que realiza el Instituto de Estudios Riojanos no se recoge el impacto de género por ser de libre concurrencia, se trata de ver la evolución reflejada en la estadística de años anteriores en cuanto al reparto de los gastos entre hombres y mujeres.

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

Los objetivos fundamentales del Instituto de Estudios Riojanos, de acuerdo con la Ley 4/2006 de 19 de abril de creación del mismo y sus Estatutos, aprobados por Decreto 56/2006, de 5 de octubre, son los siguientes:

- El conocimiento, estudio, investigación y fomento de la ciencia y la cultura riojanas.
- La promoción, difusión y divulgación del acervo cultural riojano, en sus distintas manifestaciones.
- La defensa y conservación de los valores, costumbres y cultura popular de La Rioja.
- 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.

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

### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

Continuar trabajando para seguir cumpliendo los objetivos fundamentales del Instituto de Estudios Riojano a través de:

- El fomento de la investigación a través de planes propios y las distintas ayudas para estudios científicos de temática riojana.
- 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.
- La difusión de los estudios científicos a través de publicaciones referidas a las áreas de actuación histórica, geográfica, filológica, etc., que proporcionan un fondo de consulta muy útil y necesario para promover en La Rioja la investigación, afianzando el desarrollo cultural de nuestra región.

### **B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO**

Se contribuye a tener información acerca de:

- Ayudas a la investigación
- Planes de investigación
- Publicaciones
- Actividades

que se desarrollan en el Instituto de Estudios Riojanos en materia de reparto, en porcentajes, entre hombres y mujeres.



## INFORME IMPACTO DE GÉNERO

### SECCIÓN 18: INSTITUTO RIOJANO DE LA JUVENTUD

#### INTRODUCCIÓN:

El Instituto Riojano de la Juventud se crea mediante la Ley 7/2005, de 30 de junio, de Juventud como un organismo autónomo, adscrito actualmente a la Consejería de Presidencia del Gobierno de La Rioja, encargado de promover actuaciones en beneficio de la juventud riojana.

Alguno de los programas desarrollados son: 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, el Instituto Riojano de la Juventud dispone del siguiente personal:

Número de hombres y mujeres que trabajan en el Instituto Riojano de la Juventud, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad

PERSONAL INSTITUTO RIOJANO DE LA JUVENTUD					
	Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%	TOTAL
<b>Altos Cargos</b>	1	100,00%	0	0,00%	1
<b>Responsables Unidades Operativas</b>	2	66,67%	1	33,33%	3
<b>Personal Técnico</b>	2	66,67%	1	33,33%	3
<b>Personal Administrativo y Servicios</b>	4	40,00%	6	60,00%	10
<b>PERSONAL TOTAL</b>	9	52,94%	8	47,06%	17

A la vista de los datos expuestos se puede observar que el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de hombres. Además de acuerdo con el artículo 69 de la Ley 7/2005, de 30 de junio, de Juventud el personal de este Organismo puede ser funcionario o laboral y en concreto en su punto 2 establece que se registrará por la normativa sobre función pública y la normativa laboral aplicable al personal de la Comunidad Autónoma de La Rioja.



**SECCIÓN 18: INSTITUTO RIOJANO DE LA JUVENTUD**

Servicio 01: SERVICIOS GENERALES

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
4561 – Promoción y Ayuda a la Juventud		4.516.008 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

El programa de gasto 4561, “Promoción y Ayuda a la Juventud”, es elaborado y ejecutado por lo que inicialmente fue la Dirección General de Juventud, hoy Instituto Riojano de la Juventud. Su objetivo es el de establecer el marco de actuación de las políticas para la juventud de las administraciones públicas riojanas, así como promover la igualdad de oportunidades, y la participación libre de las jóvenes y los jóvenes riojanos en el desarrollo político, social, económico y cultural de La Rioja.

Dentro de dicho programa, el Instituto Riojano de la Juventud dispone de dos proyectos de gasto: el 61801, que recoge todo lo referente a gastos de personal, corrientes en bienes y servicios e inversiones así como el total de ayudas y subvenciones que concede este Organismo con carácter individual, y por otro lado está el proyecto 91801 que tiene un carácter vinculante: a través de este proyecto se financia toda la actividad encaminada al fomento y promoción de todas aquellas actividades relacionadas con el asociacionismo y programas desarrollados por los Ayuntamientos riojanos en materia de juventud.

Por lo que se refiere al programa 4561, cabe significar que el mismo pretende dar cumplimiento a las funciones y objetivos que tiene marcados esta Entidad, y que vienen regulados en la Ley 7/2005, de 30 de junio, de Juventud. Dentro de los objetivos asignados a este Organismo, adquieren una especial relevancia 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.

Es indudable que el objetivo básico y prioritario que tiene marcado este Ente es la elaboración, propuesta, seguimiento, ejecución y evaluación de la política del Gobierno de La Rioja en materia de juventud.



Ello no obsta para que, a su vez, intente alcanzar la consecución de aquellos otros objetivos que, aun no estando directamente vinculados a los objetivos básicos de este Ente, 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 el programa de gasto 4561 del Presupuesto del Instituto Riojano de la Juventud, buscando aquellos indicadores económicos o no económicos que puedan darnos una información adecuada a los objetivos que pretender 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:

#### *Desarrollo organizativo del Instituto Riojano de la Juventud*

- Ejecución y desarrollo del Plan estratégico de Juventud.
- Desarrollo y ejecución del programa formativo.

#### *Creación y apoyo al funcionamiento de las Oficinas Locales de Juventud*

- Ejecución de los convenios suscritos con las Corporaciones Locales.
- Impulso y seguimiento de la información juvenil a través de las Oficinas Locales de Juventud.

#### *Impulso y modernización de la Red de Información Juvenil*

- Puesta en funcionamiento de la web 2.0.
- Ejecución del Plan de Formación Específico para la Red de Información Juvenil.

#### *Gestión de las infraestructuras puestas al servicio de la política de juventud*

- Estudio de interconexión de equipamientos de la política juvenil.
- Impulso y desarrollo de la central de reservas de plazas en la red de albergues.
- Impulso y desarrollo de la central de reservas de plazas en la red de albergues.



Organización y fomento de las expresiones colectivas y del ocio y tiempo libre

- Promoción y desarrollo de programas y actuaciones de carácter cultural.
- Promoción y desarrollo de programas de ocio y tiempo libre.
- Mejora, supervisión y control de las escuelas de tiempo libre.
- Gestión de la expedición de los títulos de monitores.

Otros

- Potenciación de la utilización del carné joven.
- Promoción de la utilización de acreditaciones específicas para la juventud: carné de alberguista, etc.
- Promoción y desarrollo de programas dirigidos al intercambio juvenil.
- Desarrollo de programas de información dirigidos a los jóvenes.
- Coordinación y desarrollo de las políticas transversales.
- Programa de voluntariado.
- Programa de intercambios juveniles e iniciativas europeas.
- Concesión de ayudas y subvenciones.

**1.- SITUACIÓN DE PARTIDA**



## A.- ESTADÍSTICAS

Como se ha comentado en el apartado relativo a la descripción de los programas de gasto, el Instituto Riojano de la Juventud 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 del Teléfono Joven.

En base a estos indicadores, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

#### Usuarios de la Sala de Biblioteca y del servicio de Internet

	Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%	TOTAL
Usuarios Biblioteca	1.433	35,00%	2.662	65,00%	4.095
Usuarios Internet	3.332	58,30%	2.383	41,70%	5.715

Respecto a la Biblioteca se registró una media mensual de 341 usuarios revelándose como uno de los servicios de mayor aceptación de los jóvenes, dando su gran amplitud de horarios concentrándose el 46,7% de la demanda de los fines de semana.



La sala de Internet presenta el mismo horario que la biblioteca, siendo la media mensual de 476 usuarios y llegando este servicio a usuarios de otras nacionalidades y concretamente: 1048 jóvenes.

De acuerdo con los datos expuestos podemos constatar que el número de hombres es superior respecto al de mujeres a la hora de acceder a los servicios de Internet, mientras que es superior el uso del servicio de biblioteca por parte de las mujeres que por parte de los hombres.

#### Número de consultas recibidas a través del Teléfono Joven

El Teléfono Joven es un servicio del Instituto Riojano de la Juventud creado para atender de forma continua al joven a través de un número de teléfono gratuito. Este servicio se puso de en funcionamiento en marzo de 2007 para intentar satisfacer las necesidades de información y comunicación de los jóvenes riojanos.

En concreto y durante el año 2009 se atendieron un total de 9.734 consultas en las que desglosamos:

Por canal de consulta:

- El canal presencial es el que más consultas atiende con 5.794 consultas (59%) seguido de telefónico con 2996 consultas (31%).
- A través del buzón de consultas y sugerencias de [www.irj.es](http://www.irj.es) se han atendido 146 consultas.
- Por email se han atendido 635 consultas (7%) que son respondidas el mismo día o, a lo sumo, el día siguiente.
- Por SMS se han atendido 159 peticiones de inscripción en actividades de ocio y tiempo libre.

Por temas consultados:

El 97,2% de las consultas corresponden a programas y actividades propias del Instituto Riojano de la Juventud:

- El tiempo libre es el tema más consultado, con 3.565 consultas, que representa el 36,6% de la demanda.
- Subvenciones y ayudas figura en segundo lugar con 1087 consultas (11,2%).
- Las áreas transversales han recibido un total de 273 consultas: empleo (83 consultas), educación (78 consultas) y vivienda (46 consultas) son las áreas más demandadas.

Por edades y sexos el mayor número de consultas es a partir de los 35 años, un 36% de las consultas aunque los jóvenes entre 20-24 años supone el 28% de las



consultas, siendo el 68,9% de las personas que se atienden, mujeres. En conclusión de las 9734 consultas, 5808 han sido directamente formuladas por jóvenes.

La media mensual es de 811 consultas siendo la franja horaria de mayor demanda la de 12 a 13 horas con 1620 consultas.

#### **INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO**

Como indicadores del año 2009, de carácter específico, podemos señalar los siguientes:

##### *Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de ayudas y subvenciones individuales*

El objeto de las subvenciones de este Organismo es fomentar la realización de programas, proyectos y actuaciones cuyos destinatarios sean jóvenes residentes en La Rioja con edades comprendidas entre catorce y treinta años así como la inversión en equipamiento e infraestructuras para el desempeño de las mismas. Un total de 370 jóvenes obtuvieron subvención, de los que un 57% correspondió a mujeres y un 43% a hombres.

##### *Número de hombres y de mujeres que han presentado obras en la muestra joven de artes plásticas, así como los seleccionados*

Todos los años, la Consejería de Presidencia a través del Instituto Riojano de la Juventud convoca la "Muestra Joven de Artes Plásticas" en las modalidades de pintura, escultura, fotografía, cómic y otras tendencias; esta Muestra va dirigida a jóvenes de 16 a 30 años, nacidos o residentes en La Rioja. Con las obras presentadas y seleccionadas, por el jurado calificador, se lleva cabo una exposición en la Escuela de Artes Aplicadas de Logroño; una vez finalizada ésta se ofrece a ciertas localidades riojanas, así como a otras Comunidades Autónomas.

En el año 2009, se presentaron unos 97 jóvenes, en el que el número de hombres supera bastante al de mujeres puesto que fueron 62 los hombres y 35 las mujeres.

##### *Número de hombres y de mujeres poseedores del carné joven*

El Carné Joven < EURO 26 es uno de los programas del Instituto Riojano de la Juventud. Desde su lanzamiento en 1987, el Carné Joven ha conseguido una notable implantación en el mundo juvenil, ya que ofrece numerosas ventajas a los jóvenes (de 14 a 26 años) en todo el territorio europeo, ventajas que se ampliaron en el año 2005 hasta los 30 años, con el programa del Carné Joven +26.

Actualmente, aproximadamente existen unos doce mil poseedores del carné, teniendo en cuenta que un 65% son mujeres y el resto, hombres.

##### *Número de hombres y de mujeres que participan de las actividades de ocio y tiempo libre organizadas por el IRJ*



Cada año el Gobierno de La Rioja, a través del Instituto Riojano de la Juventud 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.

En el 2009, participaron un total de 648 jóvenes en campamentos repartido en un 53,40% correspondieron a mujeres y 46,6% a hombres.

#### Número de hombres y de mujeres beneficiarios de los préstamos para el carné de conducir

Mediante estas ayudas se pretende que los jóvenes riojanos tengan más facilidades para acceder al mercado laboral, asumiendo este Organismo el coste de los intereses. El año anterior, un total de 571 préstamos a jóvenes. De ellos, aproximadamente, el 55% corresponde a mujeres y el 45% a hombres.

#### Número de hombres y mujeres que participan en el Programa Juventud en Acción

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. En este momento no se dispone de un porcentaje concreto respecto a la participación de hombres o mujeres en este Programa pero se puede constatar de una manera muy general que es mayor el número de mujeres que de hombres a la hora de participar.

### B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por el Instituto Riojano de la Juventud que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2011 constituye el segundo informe de esta naturaleza que se redacta desde este Organismo y con el que se pretende mejorar y ampliar lo establecido en el informe anterior.

La perspectiva de género constituye una novedad tanto en los programas de gasto de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como en el Presupuesto del propio Instituto Riojano de la Juventud, constituyendo este informe una aproximación al análisis de la perspectiva de género del programa de gasto que integra el Presupuesto de este Organismo.

Los indicadores propuestos en este informe así como la base estadística de que se dispone constituyen también un punto de partida para intentar valorar y analizar el



impacto que nuestro programa de gasto puede tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

Es indudable que dichos indicadores y la base estadística de que ahora disponemos no nos permite aportar muchas conclusiones al presente Informe. En estos momentos únicamente podemos ofrecer datos muy generales que se integran en el presente Informe y que muestran desde una perspectiva de género la proporcionalidad que durante el año 2009 hay entre hombres y mujeres en las distintas actuaciones que desarrolla el Instituto obteniendo conclusiones muy concretas.

En el marco de las distintas líneas de subvención, ayudas y premios que se gestionan desde el Instituto Riojano de la Juventud no existen verdaderamente criterios de valoración que inciden de forma directa o indirecta en la consecución del objetivo de igualdad de género.

En este contexto, desde el IRJ se han promovido y gestionado diferentes iniciativas pero que sin embargo no se han dirigido en concreto a hombres o mujeres, otra cosa diferente son las consecuencias que se puedan obtener una vez aplicadas las mismas. Entre estas iniciativas podemos destacar:

1.- Una línea de subvenciones individuales cuyos destinatarios son jóvenes, tanto hombres como mujeres, que no establecen una valoración diferente en función del género. Sin embargo teniendo en cuenta el número total de jóvenes solicitantes en el año 2009, se puede observar que la cifra de mujeres fue notablemente superior al número de hombres. Esto puede llevar a la conclusión de que son las mujeres más tendentes a realizar cursos de idiomas en el extranjero, así como también son las que más llevan a cabo cursos de monitor de ocio y tiempo libre. Algunas de las subvenciones también se han dirigido a cursos en materia de voluntariado en los que las mujeres parecen estar ligeramente más concienciadas con todo este tipo de cuestiones.

El importe total de subvenciones en materia individual para el año 2009 ascendió a 50.000 euros.

2.- El IRJ también firmó unos convenios con dos entidades financieras con el fin de que los jóvenes en general pudieran acceder al carne de conducir facilitando su pago, mediante préstamos en el que este Organismo asume los intereses. 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 sería discriminatorio. A lo largo del 2009 se concedieron un total de 571 préstamos en los que se comprueba que fue mayor el número de solicitantes mujeres. El importe total de los intereses asumidos fue de 12.548,33 euros.

3.- Anualmente el Instituto Riojano de la Juventud también dirige a los jóvenes una campaña de actividades de ocio y tiempo libre. Estas actividades se dirigen por igual





a hombres y mujeres aunque entre las mismas se puede comprobar que los chicos se decantan más por actividades de aventura, escalada o deportes más arriesgados mientras que las chicas se decantan más por las actividades en la playa o culturales. Por otra parte estas actividades están destinadas, en el período vacacional, a favorecer a la familia en cuanto que se les asegura que mientras ellos tienen que continuar trabajando, sus hijos están ocupados y vigilados por la Administración en el que se refleja el papel de la mujer como madre.

4.- La convocatoria anual de la muestra joven de artes plásticas en sus distintas modalidades es una iniciativa del IRJ dirigida a jóvenes riojanos/as, pero que tampoco presenta una medida concreta en función del género sin embargo aquí se puede observar que el número de hombres es superior al de mujeres.

Junto a todo esto también podemos hacer referencia a la posibilidad que se ofrece a jóvenes y colectivos de utilizar los albergues juveniles dependientes de este Instituto, pero sin embargo actualmente no se dispone de los indicadores apropiados que nos permitan determinar el número de hombres o mujeres que utilizan dichas instalaciones, así como tampoco en campañas como la del Bus Joven, como novedad de este Organismo en el año 2008 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 vigente en la actualidad en el Instituto Riojano de la Juventud es el Programa 4561: Promoción y Ayuda a la Juventud, siendo sus fines y objetivos generales los reflejados en la Ley 7/2005, de 30 de junio de Juventud que crea el Instituto Riojano de la Juventud materializa como objetivos principales el establecer el marco de actuación de las políticas de juventud, promover la igualdad de oportunidades y participación libre de las jóvenes y jóvenes riojanos en el desarrollo político, social, económico y cultural de La Rioja.

Para el cumplimiento de estos objetivos el Decreto 38/2006, de 16 de junio por el que se aprueban los estatutos del IRJ determina las actuaciones que podrá desarrollar el mismo en el ámbito de sus competencias, siendo de destacar a estos efectos los siguientes cometidos:

- Información juvenil mediante la elaboración y gestión de la red de información juvenil.
- Orientación a la juventud.
- Promoción de la participación juvenil.
  
- Gestión de la planificación sectorial de juventud y seguimiento de las políticas transversales.



- Ejecución de las políticas transversales.
- Asesoramiento técnico a la juventud y a las asociaciones sobre las subvenciones públicas.
- Seguimiento de la política de juventud

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

Es evidente que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género. La cuestión que se plantea es si todos los programas de gasto deben de mostrar dicha incidencia, o bien debemos descartar aquellos programas de gasto cuya repercusión sobre ese ámbito de actuación no es significativa.

Partiendo de esta decisión se entiende que los programas de gasto de esta Entidad disponen de unos indicadores que permiten introducir el estudio de la perspectiva de género en nuestros programas de gasto. Aunque evidentemente dicha predisposición exige la elaboración de una metodología que facilite la obtención de aquellos indicadores de género que permitan valorar la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre los objetivos de las políticas de género, metodología aún en fase de estudio.

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración tanto de las distintas áreas que integran la organización del Instituto Riojano de la Juventud como de los datos que puedan o deban aportar otros organismos de esta Administración Autonómica, como es el caso concreto y evidente del Instituto Riojano de Estadística, que deberá de aportar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores de género sobre los que inciden directamente las políticas de gasto del Instituto y que se han puesto de manifiesto en el apartado A de este informe.

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

Como ya se ha señalado con anterioridad éste es el segundo informe que sobre impacto de género ha elaborado el Instituto Riojano de la Juventud, careciéndose en los momentos actuales aún de los indicadores y bases estadísticas adecuadas 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 del Instituto 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.

Por tanto, entendiendo que en la actualidad no se puede hacer ningún tipo de valoración exacto, consideramos oportuno que este segundo informe sirva para sentar y desarrollar las bases de lo que han de ser los futuros informes de impacto de género.

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

##### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo el Instituto Riojano de la Juventud, 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 el IRJ.

Esto no quiere decir que, como consecuencia de la propia dinámica subvencionadora que desarrolla este Organismo, se estime oportuno, una vez analizados todos los pormenores que en la misma intervienen, adoptar aquellas medidas que, desde un punto de vista de la perspectiva de género, puedan tener cierta incidencia en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, sí que está claro que existen una serie de actividades de ocio y tiempo libre que demandan más los hombres que las mujeres, y viceversa, por lo que se pretende, desde este Organismo, realizar, de cara a ejercicios futuros, 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 del Instituto Riojano de la Juventud, como del conjunto de organismos de esta Administración Autonómica.



Resultarán imprescindibles los datos que puedan o deban aportar otros entes, como es el caso concreto y evidente del Instituto 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.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO****INFORME  
IMPACTO DE GÉNERO****INTRODUCCIÓN:**

El Decreto 5/2007, de 2 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 a la política de industria y comercio; desarrollo Económico; investigación, desarrollo e innovación; empleo y relaciones laborales; así como cualquier otra afín a las descritas que se atribuya por las disposiciones normativas. Posteriormente estas funciones han sido concretadas para cada uno de los centros que integran la Consejería en el Decreto 34/2009, de 30 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria. Innovación y empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con los datos que se reflejan en esta memoria, se pretende analizar la situación actual de forma que en el futuro puedan apreciarse los resultados en términos de impacto de género de las políticas llevadas a cabo en la Consejería y en su caso corregirlas si se observan desviaciones sobre los resultados esperados.

En este sentido, por un lado se reflejan los datos estadísticos del personal de la propia Consejería y por otro se estudian cada uno de los programas de gasto que se llevan a cabo en los centros gestores.

Por parte de la Secretaría General Técnica, como órgano encargado de la gestión de las funciones comunes de la Consejería, y entre otras, de la planificación estratégica, presupuestación y recursos humanos, se han elaborado datos estadísticos correspondientes al personal de la Consejería que en función de su género, de los distintos programas de gastos:

<b>PORCENTAJE PROGRAMA 7211</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
12	2	0	1
85,7%	14,3%	0%	100%



<b>PORCENTAJE PROGRAMA 5411</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
11	6	0	0
64,7%	35,3%	0%	0%

<b>PORCENTAJE PROGRAMA 3151</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
13	5	0	0
72,2%	27,8%	0%	0%

<b>PORCENTAJE PROGRAMA 7221</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
8	9	0	1
47,1%	52,9%	0%	100%

<b>PORCENTAJE PROGRAMA 7611</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
5	2	0	0
71,4%	28,6%	0%	0%



<b>PORCENTAJE PROGRAMA 4132</b>			
<b>Funcionarios</b>		<b>Personal laboral</b>	
<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
19	6	0	0
76%	24%	0%	0%

*Personal de la Consejería según cargos, grupos, cuerpos y categorías*

<b>CONSEJERO Y ALTOS CARGOS</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Consejero	0	1
Secretaría General Técnica	1	0
Directores Generales	1	1
Subdirectores Generales	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>%</b>	<b>42,9%</b>	<b>57,1%</b>

<b>GRUPO A1</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Cuerpo Técnico A.G.	12	2
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Documentalista)	0	1
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Ingeniero Telecomunicaciones)	1	0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Ingeniero Industrial)	1	2
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	1	0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Técnico Superior)	7	1
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>6</b>
<b>%</b>	<b>78,57%</b>	<b>21,43%</b>



<b>GRUPO A2</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Cuerpo Gestión A.G.	6	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Técnico Estadístico)	0	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Ingeniero Técnico Agrícola)	0	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Ingeniero Técnico Industrial)	0	3
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Inspector de Industria)	0	2
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Técnico Prevención)	3	2
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio	1	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E.	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
<b>%</b>	<b>45,5%</b>	<b>54,5%</b>

<b>GRUPO C1</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Cuerpo Administrativo A.G.	8	2
Cuerpo Ayudante Facultativo A.E. (Técnico Informático)	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>3</b>
<b>%</b>	<b>72,73%</b>	<b>27,27%</b>

<b>GRUPO C2</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Cuerpo Auxiliar A.G.	24	7
Cuerpo Auxiliar Facultativo A.E. (Auxiliar Laboratorio)	1	0
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>7</b>
<b>%</b>	<b>78,1%</b>	<b>21,9%</b>





GRUPO E	Mujeres	Hombres
Cuerpo Subalterno A.G.	4	1
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
%	80%	20%

Personal laboral por categorías

CATEGORÍA C	Mujeres	Hombres
Administrativo	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
%	0%	100%

CATEGORÍA E	Mujeres	Hombres
Operario	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
%	0%	100%

En relación con los altos cargos, se observa que la presencia masculina es ligeramente superior a la femenina, tendencia que se invierte en el personal funcionario en el que se puede ver que, en su clasificación por grupos, la presencia masculina únicamente es superior en el grupo A2, existiendo una mayoría considerable de mujeres en el resto de grupos (A1, C1, C2 y E).

En la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, la presencia de personal laboral es apenas reseñable al existir únicamente dos trabajadores, sin embargo debe mencionarse dichos puestos están ocupados por hombres.

Es interesante destacar que la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de conformidad con los postulados del artículo 103 de la Constitución, lleva a efecto la selección del personal, ya sea funcionario o laboral, con criterios de



objetividad en función de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, a través de convocatoria pública, sin hacer distinción de sexos. De acuerdo con la normativa vigente, existe igualdad de género en el acceso a la función pública, demostrándose que el acceso de la mujer a la misma es cada vez en mayor número.

Otros parámetros estadísticos:

A efectos del impacto de género en relación al personal de esta Consejería, se considera interesante la elaboración de datos en cuanto a las reducciones de jornada solicitadas por el personal y la realización de cursos de formación a lo largo del pasado año 2009:

	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	6	0
Cursos de formación	24	5

En términos porcentuales teniendo en cuanto el número de hombre y mujeres al servicio de la Consejería reflejado en el primer cuadro la realización de jornadas y cursos de formación reflejan las siguientes cifras:

	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	100%	0%
Cursos de formación	82,76%	17,24%

Las Administraciones Públicas garantizan que todos sus trabajadores puedan acceder en condiciones de igualdad a todo el tipo de derechos, sin distinciones de género. De los datos expuestos, se observa que la mujer utiliza en mayor medida esos derechos.

Hay que indicar que, en relación a la evaluación del impacto en función del género en la Administración Pública, quedan garantizados todos los derechos del personal sin distinción de género, por lo que se eliminan todas las desigualdades entre el hombre y la mujer, promoviendo siempre la igualdad de género que es el objetivo fundamental.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL PARA LA INNOVACIÓN

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
5411 – Administración General de Investigación y Desarrollo.		3.384.352 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

El programa 5411 (Administración General de Investigación y Desarrollo) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General para la Innovación.

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 realización de diagnósticos y auditorías de calidad, 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.

Este programa continúa la trayectoria iniciada en 2008 por la Dirección General con el programa 5431, de Investigación y Desarrollo Tecnológico.

Todas estas actuaciones se resumen a través de varios ejes de actuación: la elaboración del Plan de I+D+i, la información y difusión, la coordinación de centros tecnológicos, la transferencia de tecnología y del conocimiento, y las iniciativas empresariales.

Algunas de sus actuaciones son:

**1. - Plan Regional de I+D+i 2008-2011**

Coordinado por la Dirección General para la Innovación, el Plan persigue una serie de objetivos estratégicos en los que se basa un modelo de desarrollo económico sostenible. Se realiza una política integral de ciencia, tecnología e innovación, e incrementa la generación de conocimiento, atrayendo talento y potenciando la inserción de investigadores en el Servicio Riojano de Innovación (SRI).



Plantea la necesaria evolución del tejido industrial hacia una sociedad del conocimiento, fomentando el desarrollo de actividades productivas innovadoras y de alto valor añadido, e identifica e impulsa sectores estratégicos y la transferencia del conocimiento y la tecnología.

## 2.- Observatorio para la Innovación

Se dispone como una herramienta transversal de medición del Plan Riojano de I+D+i. Sus actuaciones fundamentales son: el desarrollo de un cuadro de mandos del SRI, y el seguimiento y monitorización del Plan Regional. Otra de sus actuaciones consiste en la activación del gasto en I+D+i en los diferentes sectores de ejecución: Administración, Universidad y sector empresarial.

## 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.

## 4.- Red de Centros Tecnológicos de La Rioja

Permite la colaboración entre los distintos miembros para la coordinación de actuaciones y la elaboración de proyectos conjuntos, fomentando la comunicación entre ellos.

## 5.- Fundación para la Innovación

La Fundación, constituida el 08 de febrero de 2010, sirve de espacio de encuentro para la iniciativa pública y privada. Sus objetivos más destacados son la promoción de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación en La Rioja; sensibilizar, promover y difundir en la sociedad riojana la cultura científica y el espíritu emprendedor. Pretende ser un foro de participación de todos los agentes del SRI, realizando memorias, jornadas, foros y congresos, así como labores de reconocimiento a través de premios.

## 6.- Desarrollo de la Ley 3/2009 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

Elaboración del marco reglamentario de la Ley 3/2009.

## 7.- Fomento de la propiedad industrial

Protección tanto a la actividad innovadora como a la mercantil, mediante la identificación en exclusiva de productos y servicios ofertados en el mercado.



#### 8.- Plan Estratégico de Difusión de la Innovación

Su objetivo es la promoción y la sensibilización en materia de innovación: la difusión de programas y actuaciones en materia de formación en innovación, la difusión de estudios y noticias relacionadas con las actividades de esta Consejería, en cumplimiento de los desarrollos aprobados en la Ley 3/2009.

#### 9.- Impulso de las Tecnologías Convergentes

Impulso a través de programas pilotos de la Nanotecnología, la Biotecnología, las Tecnologías de la Información y la Gestión del Conocimiento (NBIC). Promover espacios de discusión para tratar la conexión entre las NBIC y las empresas de otros sectores más tradicionales y difundir sus aportaciones, novedades y tendencias entre todos los agentes del SRI.

#### 10.- Registro de Investigadores y de Empresas Innovadoras

Desarrollo reglamentario de los registros de agentes del Sistema Riojano de Innovación. Creación de una red social para impulsar proyectos innovadores y de investigación, mejorando la transferencia de tecnología.

Además de las arriba indicadas, existen otras líneas de trabajo como el Plan de Generación y Atracción del Conocimiento, el Plan de Transferencia del Conocimiento y la Tecnología, y las Oficinas y Redes de Transferencia.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

#### Indicadores sobre sectores de ejecución de la I+D

La I+D se viene ejecutando a través de 3 agentes; a saber, la Administración Pública, la Universidad y el sector empresarial, que incluye también a las Instituciones Privadas sin Fines de Lucro (IPSFL).

La tasa de crecimiento en nuestra región en el 2008 ha sido de un 9%, a tan sólo un punto de la media nacional, sin embargo hay que tener en cuenta que la evolución de la tasa de personal empleado en actividades de I+D en La Rioja ha crecido anualmente en mayor proporción que otras Comunidades Autónomas, por lo que la distancia entre el índice nacional y el regional es cada vez menor:

#### TASAS DE CRECIMIENTO 2007-2008 PERSONAL EN I+D

TOTAL	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
Nacional	9,63%	5,92%	5,51%
La Rioja	48,62%	35,49%	2,47%

MUJERES	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
Nacional	10,59%	6,35%	9,17%
La Rioja	40,40%	54,70%	10,24%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre actividades de I+D de 2007.

Si desglosamos estos datos por sectores, La Rioja se mantiene en la misma línea que el resto de Comunidades; así el incremento de personal dedicado a actividades de I+D en nuestra Administración Pública ha sido de un 22,97% frente al 22,10% nacional. En el Sector de Enseñanza Superior, sin embargo, la diferencia entre los porcentajes regional y nacional es más amplia, con un incremento del 2% y un 18% respectivamente. Es en el sector empresarial donde hay que destacar un mayor incremento del personal dedicado a la I+D en nuestra región, con un aumento de éste del 75%, más de 15 puntos por encima de la media nacional.



Todos estos datos quedan reflejados en la siguiente tabla:

<b>PERSONAL I+D</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>% EVOLUCIÓN</b>
<b>ESPAÑA</b>			
<b>AAPP</b>	50.695	55.422	22,10%
<b>Empresas</b>	125.453	138.248	18,20%
<b>Enseñanza Superior</b>	155.044	158.941	59,70%
<b>TOTAL</b>	331.192	352.611	
<b>LA RIOJA</b>			
<b>AAPP</b>	199	233	22,97%
<b>Empresas</b>	585	696	75,00%
<b>Enseñanza Superior</b>	391	394	2,03%
<b>TOTAL</b>	1.174	1.322	

Desarrollando los datos en su distribución por sexos, La Rioja cuenta en 2008 con un total de 1.322 personas empleadas en actividades de I+D en EJC, de las cuales el 37% son mujeres, con un valor real de 484. Aunque nos encontramos dos puntos por debajo de la media nacional, tan sólo se trata de un dato puntual, puesto que las cifras nos reflejan en los últimos años un incremento progresivo y continuado del sector femenino en actividades de I+D en nuestra región:

<b>PERSONAL INVESTIGADOR EN LA RIOJA</b>			
<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Sector femenino</b>
<b>2005</b>	607	277	31,33%
<b>2006</b>	646	347	34,94%
<b>2007</b>	718	456	38,84%
<b>2008</b>	838	484	36,61%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre actividades de I+D de 2007.



Por último, y continuando con el indicador por sexos, centrándonos en los distintos sectores, podemos obtener los siguientes resultados en relación al año 2008: en el sector de la Administración Pública, a nivel estatal la presencia de la mujer en actividades de I+D crece un 1,27%, mientras que en La Rioja lo hace en más del doble, con un valor porcentual de un 2,85. En el sector empresarial sin embargo, es acusada la reducción del sector femenino dedicado a las mismas, con un descenso del 7,33% en España, y aunque en nuestra región también se produce este descenso, se hace en menor medida siendo tan solo de un 1,24%. En cambio es en la Enseñanza Superior donde La Rioja supera a otras Comunidades con una reducción de algo más de tres puntos sobre la media nacional.

PERSONAL I+D		2007		2008		% EVOLUCIÓN
<b>ESPAÑA</b>						
AAPP	Total	50.695	100%	55.422	100%	
	Mujeres	25.585	50,46%	28.673	51,73%	↑ 1,27
Empresas	Total	125.453	100%	138.248	100%	
	Mujeres	36.879	36,88%	40.859	29,55%	↓ 7,33
Enseñanza Superior	Total	155.044	100%	158.941	100%	
	Mujeres	65.363	42,15%	67.593	42,52%	↑ 0,37
<b>LA RIOJA</b>						
AAPP	Total	199	100%	233	100%	
	Mujeres	84	42,21%	105	45,06%	↑ 2,85
Empresas	Total	585	100%	696	100%	
	Mujeres	177	30,26%	202	29,02%	↓ 1,24
Enseñanza Superior	Total	391	100%	394	100%	
	Mujeres	196	50,13%	178	45,18%	↑ 4,95

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre actividades de I+D de 2007.

### Indicadores sobre el Registro de Investigadores

El Registro de Investigadores, gestionado desde la Dirección General para la Innovación, arroja los siguientes datos: el 45% de los investigadores inscritos son mujeres, frente al 55% de los hombres, lo que indica que las tasas están próximas y no existe una diferencia importante entre sexos, sino que ambos están en una situación próxima a la paridad.



*Indicadores de la Dirección General para la Innovación*

En la Dirección General para la Innovación, el 53% del personal son mujeres, frente al 47% que representan los hombres. En cuanto al personal equivalente a jornada completa (EJC), las mujeres representan un total de 4,30 frente al 4,74 de los hombres. El único doctorado es varón, así como los únicos 2 diplomados. En cuanto al personal con licenciatura universitaria, 8 son mujeres y 5 son varones. Los datos son de elaboración propia de la Dirección General:

CATEGORÍA	SEXO	JORNADA (EJC)	FORMACIÓN
Investigador	V	0,75	Doctorado
Técnico	M	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,50	Licenciado
Investigador	M	1,00	Licenciado
Investigador	V	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,25	Licenciado
Técnico	M	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,25	Licenciado
Investigador	M	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,25	Grado Superior
Investigador	V	0,50	Diplomado
Investigador	V	1,00	Licenciado
Investigador	V	1,00	Diplomado
Auxiliar	V	0,33	Licenciado
Auxiliar	V	0,33	Licenciado
Auxiliar	V	0,33	Licenciado

*Indicadores sobre los Centros Tecnológicos de La Rioja*

La Dirección General para la Innovación tiene, entre otras, la función de coordinar la estructura de los Centros Tecnológicos de La Rioja, y pudiendo por ello explotar los datos recogidos en la memoria de actividades que cada uno de estos Centros debe elaborar anualmente.



Así podemos presentar los datos referentes al año 2009, de los que cabe destacar los altos porcentajes de participación femenina en los mismos:

<b>PERSONAL INVESTIGADOR 2009</b>			
<b>Centro</b>	<b>Total</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>
<b>CITA</b>	15	7	47%
<b>CTCR</b>	11	4	36%
<b>CTIC</b>	20	12	60%
<b>CTICH</b>	11	8	73%
<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>31</b>	<b>54%</b>

## B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Rioja presenta mejores datos que el conjunto del Estado en cuanto a tasas interanuales de incremento del personal dedicado a la I+D. La distribución por sexos es similar en La Rioja y en el resto del Estado, con tasas femeninas en torno a un 37%, ligeramente inferiores a las masculinas, pero que no significa una falta de presencia de mujeres en el ámbito de la I+D.

La Rioja tiene un crecimiento del 18,29% en su personal en I+D, que la sitúa como la segunda Comunidad Autónoma en crecimiento de recursos humanos destinados a esta actividad. El crecimiento del personal femenino alcanza el 31,68%, frente a un dato estatal del 8,31%.

Desagregado por sectores de ejecución, el 17,62% de la I+D se lleva a cabo en el sector de las AAPP, el 52,65% en el sector empresarial y el 29,73% restante en el sector de la Enseñanza Superior. Las mujeres alcanzan un porcentaje del 17,62% en personal dedicado a la I+D en la Universidad, el 45,06% en el sector de la Administración y el 30,21% en el sector empresarial. Es decir, en dos de los tres sectores de ejecución encontramos prácticamente una paridad de género en cuanto al dato de recursos humanos.



<b>EVOLUCIÓN PERSONAL EN I+D</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>AAPP</b>	106	106	109	134	199	233
<b>%</b>	12,9%	11,7%	12,3%	13,5%	17,0%	17,62%
<b>Empresas / IPSFL</b>	463	528	503	571	585	696
<b>%</b>	56,3%	58,3%	56,8%	57,5%	49,8%	-
<b>Enseñanza Superior</b>	253	271	273	288	390	393
<b>%</b>	30,8%	29,9%	30,9%	29,0%	33,2%	29,73%
<b>TOTAL</b>	<b>822</b>	<b>905</b>	<b>885</b>	<b>993</b>	<b>1.174</b>	<b>1.322</b>

En cuanto al ámbito investigador, La Rioja vuelve a ser la segunda Comunidad Autónoma en tasa de crecimiento del número de investigadores, con un 19,52% de crecimiento, frente al dato nacional del 5,89%.

El personal investigador femenino alcanza el 40,39%, dato ligeramente superior al dato femenino para el personal en I+D indicado anteriormente. La Rioja se sitúa por delante del Estado tanto en porcentaje de mujeres investigadoras –el 40,39% frente al 37,89% nacional-, como en tasas de crecimiento –el 21,49% frente a la tasa nacional del 6,97%-.

Desagregado por sectores de ejecución, la Enseñanza Superior tiene el 48,87% de los investigadores, frente al 37,38% del sector empresarial y el 13,75% del sector de las AAPP.

Las mujeres son el 54,36% de los investigadores en las AAPP, el 44,58% en el sector de la Enseñanza Superior y el 29,10% en el sector empresarial. Por tanto, obtenemos datos bastantes similares tanto en los recursos humanos dedicados a la I+D como a la investigación en el sector empresarial, y los datos se cruzan para los ámbitos universitario y de las AAPP.

<b>PERSONAL INVESTIGADOR POR SECTORES Y PORCENTAJES</b>						
<b>Investigadores</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>
<b>AAPP</b>	60	57	57	67	77	103
<b>%</b>	7,1%	6,0%	6,4%	6,8%	6,5%	13,75%
<b>Empresas / IPSFL</b>	160	204	170	197	218	280
<b>%</b>	35,8%	40,2%	36,0%	37,5%	34,8%	37,38%
<b>Enseñanza Superior</b>	228	246	246	261	322	366
<b>%</b>	50,9%	48,5%	52,1%	49,7%	52,9%	48,87%
<b>TOTAL</b>	<b>448</b>	<b>507</b>	<b>473</b>	<b>525</b>	<b>627</b>	<b>749</b>



A modo de resumen, podrían mostrarse en las siguientes tablas los porcentajes de participación femenina por sectores de ejecución, y sus tasas de crecimiento.

<b>TASAS DE CRECIMIENTO DE PERSONAL FEMENINO</b>				
		<b>AAPP</b>	<b>Empresas / IPSFL</b>	<b>Enseñanza Superior</b>
<b>ESPAÑA</b>	<b>Personal en I+D</b>	10,59%	9,17%	6,35%
	<b>Personal investigador</b>	6,55%	8,71%	6,26%
<b>LA RIOJA</b>	<b>Personal en I+D</b>	40,40%	10,24%	54,70%
	<b>Personal investigador</b>	12,37%	7,08%	32,14%

<b>PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN FEMENINA</b>			
	<b>AAPP</b>	<b>Empresas / IPSFL</b>	<b>Enseñanza Superior</b>
<b>Personal en I+D</b>	42,20%	30,21%	50,15%
<b>Personal investigador</b>	54,36%	29,10%	44,58%

La Dirección General para la Innovación, ejecutora del programa de gasto, presenta una tasa de personal femenino superior a la masculina, lo que corrobora los datos encontrados para la Administración Pública.

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

Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa de Administración General de Investigación y Desarrollo se han expuesto al principio de la explicación. Cabe resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de la Dirección General para la Innovación está enfocada a posicionar a La Rioja dentro del sistema de investigación e innovación en posiciones destacadas, no sólo a nivel nacional sino también en el ámbito 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.



Por detallar algunas de las iniciativas en que se ha materializado este programa de gasto se citan las siguientes:

- Fundación para la Innovación
- Observatorio de la Innovación
- Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación
- Incorporación de las nuevas tecnologías en el sector Nano y Bio
- Portal de la Innovación
- Plan para la Generación y Atracción de Conocimiento
- Cátedra de Innovación
- Incorporación del talento investigador
- Plan de Transferencia y Vigilancia del Conocimiento y la Tecnología

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

El desarrollo de las actuaciones citadas dentro del programa de gasto es transversal a toda la sociedad riojana, pues el Sistema Riojano de Innovación lo componen por igual hombres y mujeres. Existen, no obstante, ciertos sectores que juegan un papel protagonista dentro del mismo, como son el personal empleado en actividades de I+D y los investigadores, que son los dos grupos a los que mayoritariamente van dirigidas las políticas de la Dirección General. Dichas políticas contemplan tanto a hombres como mujeres a la hora de planificarse, ejecutarse y en su posterior evaluación.

El Observatorio de la Innovación es el instrumento dentro de la Dirección General para la Innovación que realiza el seguimiento y evaluación de las políticas materializadas dentro del Plan Riojano de I+D+i 2008-2011. A través de la difusión de los estudios, informes y publicaciones que elabora, señala que La Rioja se encuentra en una posición privilegiada a la hora de analizar la perspectiva de género en todas las actuaciones y políticas desarrolladas.

Una de las actuaciones previstas para el Observatorio es la elaboración de un cuadro de mandos del SRI. Dicho cuadro ofrecerá, a través de una batería de indicadores, una fotografía de la ejecución de la I+D en La Rioja, desagregada por sexos. La perspectiva de género está presente tanto en los indicadores de crecimiento de personal dedicado a la I+D, como en los del personal investigador. Dispone también de información desagregada por sectores de ejecución: AAPP, 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 Autónoma de La Rioja. 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 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 Comunidad Autónoma de La Rioja incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento De La Rioja. En base a dicho mandato, la Consejería de Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales para 2010 de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todas las entidades que lo conforman.

Los datos reportados por los distintos agentes empleados que han sido filtrados y estudiados por el Observatorio de la Innovación muestran una presencia femenina más destacada en el ámbito de la Enseñanza Superior y de las AAPP, tanto para recursos humanos empleados en la I+D, como para personal estrictamente investigador. Podría indicarse que la paridad de género es prácticamente una realidad en estos dos sectores. En el sector empresarial, si bien la relación es de uno a dos, la participación de mujeres es importante y cuenta con tasas de crecimiento de dos dígitos, lo que implica que en el futuro se alcanzarán tasas de participación femeninas similares a las masculinas.

Este informe permite extender la perspectiva del impacto de género, elaborando una batería mayor de indicadores que la incorporen y realizando un análisis no sólo *ex-post* sino también *ex-ante* a la hora de planificar las políticas de I+D.



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

##### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General para la Innovación busca la captación del “talento innovador”, sin distinción del sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

Por otro lado, la política tiene un impacto diferenciado en ambos sexos, como es corroborado por los distintos datos estadísticos de que disponemos. El objetivo general de los informes de impacto de género es lograr que cualquier norma o proyecto legislativo tenga la misma eficacia en los dos sexos. Hay que tener en cuenta que la implementación de políticas en principio no sexistas ni discriminatorias puede tener diferente impacto en hombres y mujeres, por lo que a veces es necesario aplicar medidas pro activas centradas en la población femenina en sectores en los que están infrarepresentadas, con objeto de maximizar el potencial innovador de nuestra comunidad.

El Observatorio va a seguir realizando mediciones a través del cuadro de mandos que reporta específicamente a la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y al Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.

La comparación, a nivel de un mismo programa de gasto, de estos informes para varios años dará una perspectiva temporal sobre como ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES. INDUSTRIA

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
7221 – Regulación, protección de la propiedad y calidad industrial.		2.567.898 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

El programa 7221 (Regulación, Protección de la propiedad y calidad industrial) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene atribuidos la Dirección General de 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, la Inspección Técnica Vehículos, así como los relacionados a la promoción de la eficiencia energética, ahorro en el consumo y la diversificación energética en nuestra región. Se contemplan asimismo políticas dirigidas a la extensión y mejora de la red de infraestructuras energéticas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Este programa está siendo objeto de numerosas adaptaciones a raíz de la transposición de la Directiva de Servicios al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, así como por las diversas normas que están siendo objeto de aprobación a nivel nacional, como paso previo a la regulación a nivel autonómico.

Todas estas actuaciones se resumen a través de varios ejes de actuación: 1) la regulación de un nuevo registro de establecimientos industriales en La Rioja, adaptado al nuevo registro integrado de establecimientos industriales creado en 2010 por Real Decreto, y al diseño de las aplicaciones informáticas necesarias para que se encuentre integrado con el Registro nacional; 2) la articulación de un sistema de recepción e inscripción de comunicaciones responsables, y autorizaciones, en su caso, y control de las instalaciones afectadas por reglamentos de seguridad industrial; 3) el impulso de la seguridad de los vehículos a motor; 4) la extensión y mejora de las infraestructuras eléctricas y de gas; y 5) el fomento de ahorro, eficiencia y diversificación energética. Todo ello dentro de un permanente diálogo con las asociaciones empresariales sectoriales, Colegios Profesionales, o Distribuidores de energía.





Algunas de las actuaciones desarrolladas se centran en el Plan de eficiencia energética de La Rioja, convenios de colaboración con empresas de distribución de energía para la mejora de infraestructuras, o el Plan de simplificación administrativa en el sector industrial.

## **1.- SITUACIÓN DE PARTIDA**



## A.- ESTADÍSTICAS

### INDICADORES SOBRE INSTALADORES EN LA RIOJA

#### Conservadores – reparadores frigoristas (CFG)

Total inscritos: 64

Año 2008:	7 inscripciones, 6 hombres .....	85,7%
	1 mujer .....	14,3%
Año 2009:	5 inscripciones, 5 hombres .....	100%

#### Instalador aparatos a presión (IAP)

Total inscritos: 33

Año 2008:	1 inscripción, 1 hombre.....	100%
Año 2009:	Ninguna inscripción	

#### Instalador de calefacción y A.C.S. (IC)

Total inscritos: 577

Año 2008:	7 inscripciones, 7 hombres .....	100%
Año 2009:	1 inscripción, 1 hombre.....	100%

#### Mantenedor de calefacción y A.C.S. (MC)

Total inscritos: 268

Año 2008:	3 inscripciones, 3 hombres.....	100%
Año 2009:	Ninguna inscripción	

#### Instalador de climatización (ICC)

Total inscritos: 227

Año 2008:	2 inscripciones, 2 hombres.....	100%
Año 2009:	1 inscripción, 1 hombre.....	100%

#### Mantenedor de climatización (MCC)



Total inscritos: 97

Año 2008: 3 inscripciones, 3 hombres..... 100%

Año 2009: Ninguna inscripción

Instalador de climatización individual (ICIN)

Total inscritos: 50

Año 2008: 3 inscripciones, 3 hombres..... 100%

Año 2009: 3 inscripciones, 3 hombres..... 100%

Instalador de calefacción individual y A.C.S. (ICIN)

Total inscritos: 45

Año 2008: 9 inscripciones, 8 hombres ..... 88,89%  
1 mujer ..... 11,11%

Año 2009: 2 inscripciones, 2 hombres ..... 100%

Instalador electricista (IE)

Total inscritos: 867

Año 2008: 21 inscripciones, 19 hombres..... 90,5%  
2 mujeres ..... 9,5%

Año 2009: 18 inscripciones, 16 hombres ..... 88,89%  
2 mujeres ..... 11,11%

Instalador frigorista (IFG)

Total inscritos: 81

Año 2008: 8 inscripciones, 7 hombres ..... 87,5%  
1 mujer ..... 12,5%

Año 2009: 4 inscripciones, 4 hombres ..... 100%

Instalador de gas, categoría A (IGA)



Total inscritos: 166

Año 2008:	52 inscripciones, 51 hombres.....	98,1%
	1 mujer.....	1,9%
Año 2009:	64 inscripciones, 64 hombres.....	100%

Instalador de gas, categoría B (IGB)

Total inscritos: 179

Año 2008:	45 inscripciones, 42 hombres.....	93,4%
	3 mujeres .....	6,6%
Año 2009:	65 inscripciones, 65 hombres.....	100%

Instalador de gas, categoría C (IGC)

Total inscritos: 13

Año 2008:	4 inscripciones, 4 hombres.....	100%
Año 2009:	4 inscripciones, 4 hombres.....	100%

Instaladores de líneas de A.T. (ILAT)

Total inscritos: 10

Año 2008:	0 instaladores	
Año 2009:	6 instaladores, 6 hombres.....	100%

Operadores de caldera (IOC)

Total inscritos: 177

Año 2008:	0 inscritos	
Año 2009:	1 inscrito, 1 hombre.....	100%

Instalador productos petrolíferos categoría II, (IPA)



Total inscritos: 105

Año 2008:	4 inscritos,	3 hombres ..... 75%
		1 mujer..... 25%
Año 2009:	2 inscritos,	2 hombres..... 100%

Instalador productos petrolíferos categoría I, (IPB)

Total inscritos: 287

Año 2008:	3 inscritos,	3 hombres..... 100%
Año 2009:	0 inscripciones	

Instalador de instalaciones térmicas (IT)

Total inscritos: 160

Año 2008:	33 inscritos,	31 hombres..... 94%
		2 mujeres..... 6%
Año 2009:	77 inscritos,	75 hombres..... 97,4%
		2 mujeres..... 2,6%

INDICADORES SOBRE OPERADORES DE GRÚA EN LA RIOJA

Operador grúa móvil autopropulsada, categoría A (IGMA)

Total inscritos: 57

Año 2008:	6 inscripciones,	6 hombres..... 100%
Año 2009:	1 inscripciones,	1 hombre..... 100%

Operador grúa móvil autopropulsada, categoría B (IGMB)

Total inscritos: 52

Año 2008:	Ninguna inscripción	
Año 2009:	1 inscripción,	1 hombre..... 100%

Operador grúa torre (IGT)



Total inscritos: 604

Año 2008: 88 inscripciones, 88 hombres..... 100%

Año 2009: 41 inscripciones, 41 hombres..... 100%

#### INDICADORES TOTALES DE REGISTRADOS EN LA RIOJA

##### Resumen final:

Año 2008	299 inscripciones	287 hombres 12 mujeres	96% 4%
Año 2009:	296 inscripciones	292 hombres 4 mujeres	98,7% 1,3%

#### INDICADORES TOTALES DE CENSOS INDUSTRIALES EN LA RIOJA

AÑO 2008			
Nuevos censos	Hombres	Mujeres	Empresas
100	37	1	62
100%	37%	1%	62%

AÑO 2009			
Nuevos censos	Hombres	Mujeres	Empresas
97	32	0	65
100%	33%	0%	67%

Comparativa del 2009 con respecto al 2008:

- Un 3% menos de inscripciones.
- Descenso en hombres de un 4%.
- Descenso en mujeres de un 1%.

#### INDICADORES SOBRE LAS AYUDAS SOLICITADAS EN EL PLAN EFICIENCIA ENERGÉTICA DEL GOBIERNO DE LA RIOJA POR PERSONAS FÍSICAS



LÍNEA	2008		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Biomasa	3	1	9	1
Geotermia	0	0	3	0
Fotovoltaica	3	2	1	2
Solar Térmica	7	2	4	1
Renove Calderas	0	0	101	40
Renove Electrodomésticos	1.207	949	1.239	826
<b>TOTAL</b>	<b>1.220</b>	<b>954</b>	<b>1.374</b>	<b>874</b>
<b>%</b>	<b>56,11%</b>	<b>43,88%</b>	<b>61,11%</b>	<b>38,87%</b>

## B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

La participación de la mujer en el ámbito de los profesionales instaladores industriales ha sido históricamente muy limitada, o inexistente en algún ámbito como el de instaladores de climatización, de gas, o de líneas aéreas.

El análisis del impacto de género en el ámbito de los registros industriales se ha centrado a los supuestos de instaladores o instaladoras personas físicas, ya que no se disponen de datos relativos a la participación de la mujer en las empresas que actúan en el tráfico como personas jurídicas.

Los indicadores que se pasan a exponer evidencian una participación mayoritariamente masculina en materia de instalaciones eléctricas e industriales. Se han seleccionado los datos correspondientes a los años 2008 y 2009. En años anteriores la presencia de la mujer es meramente testimonial en alguno de los apartados.

La participación de la mujer en este ámbito, es fiel reflejo de su tradicional escasa matriculación en los estudios universitarios de ingeniería y que pese a que su tendencia está cambiando en los últimos años, se traduce en la actualidad, en una escasa colegiación profesional. A título ilustrativo, en La Rioja las ingenieras industriales colegiadas constituyen un 10 por 100 del total.



La segunda línea de impacto, se ha centrado en el análisis de género de los solicitantes que fuesen personas físicas, en las ayudas del Plan de Eficiencia Energética del Gobierno de La Rioja. En las mismas se detecta una mayor participación masculina, pero destaca fundamentalmente la línea de los planes renove electrodomésticos y calderas, que constituyen las líneas en las que el porcentaje de instancias de mujeres es más elevado de entre todas las actividades del Programa de gasto.

El personal del programa de gasto es fiel reflejo de la participación tradicional de la mujer a nivel nacional. Actualmente todos los ingenieros son varones, y la participación femenina se limita a labores administrativas, ya sea como técnica de administración, auxiliar, ayudante o administrativo.

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

Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa se han expuesto al inicio. Cabe resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de la Dirección General de 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.

## **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, no obstante, se considera necesario incidir en la participación de la mujer, y que esta tenga un papel protagonista dentro del mismo. No solo en el ámbito profesional, sino en los distintos niveles de interlocución con las organizaciones y asociaciones representantes del sector completamente masculinizadas.

En el diseño de las aplicaciones informáticas, se prevé la inclusión de un nuevo campo que incorpore la perspectiva de género.





### **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 Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todos los departamentos y entidades que lo conforman. No obstante y por los motivos que se exponen en esta memoria, el análisis de impacto se encuentra limitado a alguna de sus áreas y líneas.

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

#### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio se dirige a la promoción y prevención de la seguridad industrial, y al impulso de la eficiencia energética, ámbitos que no tienen género, ya que tienen un carácter transversal, por ir dirigidos a toda la sociedad. No obstante sí se considera necesario promocionar la participación de la mujer en este ámbito y que esta participación se produzca sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

No obstante se continuarán realizando mediciones de la participación de la mujer en este ámbito y se analizarán las barreras que existen, en su caso, para impulsar su desaparición.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES. COMERCIO

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
5493 – Innovación actividades comerciales y artesanas.		194.075 €
7611 – Ordenación y control del comercio interior, artesanía y defensa de la competencia.		675.579 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

El programa 5493 realiza directa o indirectamente mediante asistencia externa por contratación o convenio, diversas actividades que tienen como objetivo básico el conocimiento estructural y coyuntural de los distintos sectores de la actividad económica, y en concreto, los sectores comercial y artesano. Estas actividades se realizan en la ejecución de políticas públicas que coadyuven a la consolidación de los distintos sectores con planes de investigación, desarrollo e innovación buscando la eficiencia de modelos de excelencia empresarial. En consecuencia, los fines del programa son el análisis de los diversos sectores de actividades económicas y elaboración de propuestas de investigación, desarrollo e innovación de los mismos para la consolidación del tejido empresarial de La Rioja y el incremento del valor añadido de sus productos o servicios.

El programa 7611 tiene como fin básico la consolidación de los distintos sectores de la actividad económica, además de la ordenación y control de los sectores comercial y artesano mediante la ejecución de políticas públicas que permitan el conocimiento de su estructura y las coyunturas que les afecten o puedan afectar, elaborando acciones de promoción directa o indirecta y realizando el adecuado control sobre el ejercicio de la actividad comercial y artesanal. En la definición de las políticas públicas, ya sean de ordenación, como la elaboración de normas, o de control y fomento, se promueve la igualdad de género, puesto que las normas se elaboran atendiendo a un lenguaje no discriminatorio, y las mismas van dirigidas tanto a hombres como a mujeres.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

Inicialmente se expresan aquellos indicadores que pueden ser objeto de comparación a los presentados en relación con los Presupuestos de 2009, además de los referentes a las personas físicas o jurídicas que han sido beneficiarias de ayudas en la promoción del sector artesano.

Estos datos afectan en consecuencia a:

1º Composición de los órganos consultivos y de participación: Consejo Riojano de Comercio, Consejo Riojano de Artesanía, Comisión Regional de Precios.

2º Registro General de Artesanía de La Rioja: número de artesanos y artesanas inscritos, tanto con carácter individual, como honorarios y responsables de la actividad que se realiza en las empresas artesanas.

3º Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja: perfil del titular comercial por sectores, distribución por sexo de los empleados de los comercios.

4º Recursos humanos del Servicio de Comercio.

5º Subvenciones al sector artesano 2009: distribución del número de solicitantes por sexos, y distribución del número de beneficiarios en función del sexo.

6º Orden 1/2010, de 4 de febrero, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se convocan elecciones generales para la renovación de los órganos de gobierno de la Cámara de Comercio e Industria de La Rioja.

#### Órganos consultivos y de participación

<b>COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN REGIONAL DE PRECIOS</b>			
<b>Entidad representada</b>	<b>Nº de miembros</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Sector Público CAR</b>	6	3	3
<b>FER</b>	1	1	0
<b>Asociaciones de consumidores</b>	1	1	0
<b>Sindicatos</b>	1	1	0
<b>TOTAL</b>	9	6	3

\* La secretaría de la Comisión Regional de Precios es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio.



<b>COMPOSICIÓN DEL CONSEJO RIOJANO DE COMERCIO</b>			
<b>Entidad representada</b>	<b>Nº de miembros</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Sector Público CAR</b>	4	3	1
<b>FER</b>	4	4	0
<b>Asociaciones de consumidores</b>	3	2	1
<b>Sindicatos</b>	4	1	3
<b>Asociaciones de comerciantes</b>	4	3	1
<b>Asociaciones de distribuidores</b>	2	2	0
<b>Federación Riojana de Municipios</b>	1	1	0
<b>Cámara de Comercio e Industria</b>	3	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>25</b>	<b>18</b>	<b>7</b>

\* La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio.

<b>COMPOSICIÓN DEL CONSEJO RIOJANO DE ARTESANÍA</b>			
<b>Entidad representada</b>	<b>Nº de miembros</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>Sector Público CAR</b>	5	3	2
<b>FER</b>	1	0	1
<b>Asociaciones de artesanos</b>	3	2	1
<b>Cámara de Comercio e Industria</b>	1	0	1
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

\* La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio.

Registro General de Artesanía de La Rioja



El número total de inscripciones que figuran actualmente en el Registro es de 127. 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.

	Empresas artesanas	Artesanos	Artesanos honorarios
Hombres	26	53	11
Mujeres	13	24	5
TOTAL	39	77	16

### Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja

Los últimos datos de que se disponen en el Servicio de Comercio corresponden a un estudio realizado por el Observatorio de Comercio en julio de 2009.

#### Perfil del Comerciante

En líneas generales la titularidad de los comercios riojanos es ligeramente superior entre los hombres. Teniendo en cuenta la actividad del comercio, el sexo del titular cambia. De esta manera, mientras los hombres regentan principalmente comercios destinados al equipamiento del hogar, las mujeres se deciden por el textil y las farmacias, perfumerías y droguerías.

El porcentaje de distribución de la titularidad de los comercios riojanos en función del género es el siguiente\*:

Hombre	Mujer	No sabe / No contesta
54,4%	45,4%	0,2%

\* Los datos han sido obtenidos sobre una muestra técnica del Observatorio del Comercio.

El porcentaje de distribución de titulares por sectores en función del género es el siguiente\*:



	Alimentación	Textil	Farmacia Perfumería Droguería	Equipamiento del hogar	Otros
Hombre	56,5%	43,5%	31,7%	70,3%	59,2%
Mujer	43,5%	56,5%	68,3%	28,5%	40,8%
Ns / Nc	-	-	-	1,2%	-

### Perfil de la plantilla

El tamaño de los comercios riojanos es reducido, siendo según datos del INE un 48,9% de los comercios los que no tienen ningún empleado. La media de trabajadores alcanza a 1,59.

Por zonas, es en Logroño y Rioja Baja donde la cifra de trabajadores es ligeramente superior y, por actividad, los comercios de textil, farmacias, perfumerías y equipamiento del hogar alcanzan casi los dos trabajadores.

Mientras que entre los empresarios del comercio existe cierto equilibrio entre hombres y mujeres, entre los asalariados, se da una clara mayoría de mujeres.

El porcentaje de distribución de asalariados en función del género en el comercio riojano es el siguiente:

	Hombre	Mujer
Porcentaje Asalariados	26%	74%

### Recursos humanos del Servicio de Comercio

En relación con la plantilla del Servicio de Comercio la situación actual es la siguiente:

	Grupo	Totales
Hombres	1 A1 / 1 A2	2
Mujeres	1 A1 / 1 A2 / 1 C1 / 2 C2	5

### Subvenciones al sector artesano 2009



Dentro de las líneas de ayuda reguladas en la Orden nº 25/2008, de 31 de octubre de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la artesanía, la distribución de las ayudas en el ejercicio de 2009 en relación los indicadores que sirvan para determinar el impacto de género ha sido:

<b>Subvenciones a artesanos o empresas artesanas de La Rioja para la promoción y la comercialización de productos artesanos</b>		
<b>Género</b>	<b>Número de solicitantes</b>	<b>Número de beneficiarios</b>
<b>Hombres</b>	7	5
<b>Mujeres</b>	8	8
<b>TOTAL</b>	15	13

Cuantía subvención concedida: 12.887,85 €.

<b>Subvenciones a artesanos y empresas artesanas para atender a gastos de inversión en nuevas tecnologías de tratamiento de la información</b>		
<b>Género</b>	<b>Número de solicitantes</b>	<b>Número de beneficiarios</b>
<b>Hombres</b>	4	3
<b>Mujeres</b>	3	3
<b>TOTAL</b>	7	6

Cuantía subvención concedida: 5.020,34 €.

Orden 1/2010, de 4 de febrero, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se convocan elecciones generales para la renovación de los órganos de gobierno de la Cámara de Comercio e Industria de La Rioja.

El artículo 12 de dicha Orden, relativo a las instrucciones para la constitución del Nuevo Pleno y la elección del Presidente y Comité Ejecutivo, señala que la Federación de Empresarios de La Rioja, como organización empresarial más representativa, por su ámbito territorial e intersectorial, deberá proponer, en la Secretaría de la Cámara, los candidatos a Vocales del Pleno.

Estos serán elegidos entre personas de reconocido prestigio en la vida económica dentro de la circunscripción de la Cámara, con una antelación mínima y perentoria



de 15 días a la fecha propuesta para la celebración de la sesión de constitución del Pleno, en número que supere al menos en un tercio el número de vocalías a cubrir señalado por el Reglamento de Régimen Interior y que recoja una representación paritaria de ambos sexos.

## B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El análisis del impacto de género de la norma presupuestaria y de los créditos que en el mismo se consignan debe partir de indicadores que puedan homogéneamente mostrar el desarrollo de acciones que promuevan la igualdad entre géneros pero sobre la base de la especificidad de los objetivos que se persiguen en cada función y programa y las acciones e indicadores que las integran.

Para desarrollar las políticas públicas de ordenación y control del comercio interior, de la artesanía y defensa de la competencia, la Dirección General de 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 son los siguientes:

- **Comisión Regional de Precios:** Es un órgano colegiado de carácter consultivo que fue constituido por Decreto 36/1983, de 3 de noviembre, y cuyas funciones son informar sobre los regímenes de precios sometidos a autorización administrativa. Con respecto a los datos de años anteriores, se observa un aumento del número de mujeres, pasando de tener 1 miembro femenino a 3.

- **Consejo Riojano de Comercio:** Órgano colegiado consultivo y de participación en materia de ordenación comercial, que se creó por la Ley 3/2005, de 14 de marzo de Ordenación de la Actividad Comercial, y cuyas funciones y composición se desarrollan en el Decreto 63/2006, de 24 de noviembre. Tal y como se ha mostrado en los cuadros estadísticos, hay una predominancia del género masculino entre sus miembros, situación que se mantiene con respecto a años anteriores.

- **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 128/2007, de 31 de octubre. El Consejo informa los expedientes de calificación artesanal, propone actuaciones de la Administración en el sector artesano, emite informe preceptivo sobre los anteproyectos de Ley o proyectos de Decreto que afecten directamente al sector artesanal, informa y propone el Repertorio de Oficios y Actividades Artesanas y vela por su continua actualización. Es el único de los tres órganos que, actualmente, cuenta con una participación paritaria entre hombres y mujeres (5 por cada sexo). Lo que supone un incremento importante respecto de los datos del año 2009, en los que únicamente contaba con la participación de una mujer.

El Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja, ha sido creado por la Ley 3/2005, de 14 de marzo y tiene como finalidad principal la elaboración y





actualización permanente del censo comercial, como instrumento estadístico para la elaboración y fundamento de políticas públicas en el sector.

Está actualmente pendiente de su ordenación y regulación mediante la correspondiente norma reglamentaria. No obstante, en base a los estudios realizados sobre el perfil del titular comercial, y sobre el perfil de la plantilla de empleados de los comercios riojanos, se puede concluir que hay una predominancia clara de comercios dirigidos por mujeres en los sectores textil, de farmacia, perfumería y droguería, en detrimento de aquellos comercios de los sectores de la alimentación o equipamiento del hogar.

En contrapartida a una predominancia del sexo masculino en la titularidad de los comercios, existe un 74,0 % de mujeres que son empleadas de los comercios.

En lo referente al sector artesano, existe como instrumento de ordenación de la actividad artesanal, el Registro General de Artesanía de La Rioja, creado por Ley 2/1994, de 24 de marzo de Artesanía, y regulado por el Decreto 53/2006, de 25 de agosto. Los fines del registro son la inscripción de todas aquellas personas físicas o jurídicas que hayan obtenido el documento de calificación artesanal.

El Registro no está considerado como un instrumento de control, ni su inscripción tiene carácter constitutivo a los efectos de ejercer la actividad artesanal, sino que los objetivos que se persiguen con la obtención de la condición de artesanía oficial es garantizar la elaboración de productos con materias primas, herramientas y técnicas reconocidas como artesanales, permitiendo el conocimiento y desarrollo real del un sector como actividad económica.

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.

Por otra parte, durante el ejercicio 2008 se aprobó la Orden nº 25/2008, de 31 de octubre de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la artesanía, dirigidas a fomentar el asociacionismo, financiar a los artesanos y a las empresas artesanas los gastos corrientes de asistencia a ferias y promoción de sus productos, y promover el uso de las nuevas tecnologías de tratamiento de la información.

En los cuadros estadísticos se han analizado únicamente las subvenciones otorgadas a artesanos individuales y empresas artesanas, al frente de las cuales hay uno o varios artesanos responsables, puesto que es en las dos líneas de ayuda dirigidas a ellos, donde se puede producir un cierto impacto de género.

Del análisis de los cuadros estadísticos se deduce ha existido en el año 2009 un incremento del número de solicitantes del sexo masculino, aunque hay que reseñar,



al igual que en el año 2008, el bajo número de solicitantes de subvenciones (15+7), existiendo actualmente 127 artesanos inscritos, de los cuales una gran parte han realizado durante el año actividades que podrían ser objeto de subvención.

A este respecto conviene resaltar, que las políticas públicas de fomento del sector artesano van igualmente dirigidas a hombres y a mujeres, sin embargo, existe un mayor interés por parte del género femenino a la hora de formalizar una solicitud de ayudas, con toda la tramitación administrativa que ello puede conllevar.

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.

Con el programa de gasto 5493 se han realizado las siguientes acciones:

- Organización de instrumentos técnicos denominados Observatorios Económicos, su funcionamiento y explotación para la obtención de datos sobre la situación estructural o coyuntural de la actividad económica en La Rioja, a través de asistencia externa mediante la contratación de servicio o convenios de colaboración, especialmente con la Fundación Universidad de La Rioja, lo que permitirá igualmente el desarrollo de la investigación y la innovación en o sobre modelos de excelencia empresarial.

- Sistematización y difusión de resultados en forma periódica a través de publicaciones o en los órganos colegiados representativos de los distintos sectores. Edición de publicaciones y boletines informativos, encuestas y actualización de censos de datos económicos con el Instituto de Estadística de La Rioja, que permitirá realizar una evaluación del impacto de género en el sector comercial y artesano.

- Promoción de eventos feriales o muestras de productos artesanos de La Rioja directamente o con la colaboración de las entidades locales de La Rioja, a través de la convocatoria de procedimientos de concesión de subvenciones o a través de convenios de colaboración.

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

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa 5493 y el Programa 7611, se han expresado en el inicio del informe y en relación con el objeto del mismo se expresa que se pretende conseguir que el estado de gastos e ingresos promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres logrando que para el conjunto de las personas que actúan en la planificación y ejecución presupuestaria, la falta de igualdad no sea "normal" ni pase desapercibida, y ello teniendo en cuenta que:

- Todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres.



- El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.
- Deben marcarse indicadores que puedan ser objeto de evaluación y comparación en el futuro.

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

La incidencia de los programas de gasto sobre el impacto de género, no tiene en criterio de este Centro una importancia muy significativa, puesto que en las acciones normativas o de control, no se discrimina en razón del género sino de la actividad que se realiza por los sujetos de la actividad y la observancia de las normas de obligado cumplimiento. Igualmente en el procedimiento de concesión de ayudas al sector artesano, no se discrimina en razón del género.

Un aspecto que podría ser objeto de atención especial es la designación de representantes de género femenino en los órganos consultivos y de participación, dependiendo ello de aquellos agentes sociales o económicos o entidades públicas y privadas que los designan y cuya decisión depende exclusivamente de sus órganos directivos

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

De acuerdo con lo expresado en el número anterior, la realidad del impacto de los dos programas de gasto gestionados sobre la igualdad de oportunidades, 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, así como lo es la designación de los titulares de los órganos unipersonales del sector público que están representado, salvo que se realizara una nueva regulación de los citados órganos de representación y se estableciera la 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.

Por último, en lo relativo a las actividades de fomento del sector artesano, las líneas de ayuda están igualmente dirigidas a hombres y a mujeres, si bien, al existir una



predominancia de artesanos del género masculino oficialmente reconocidos, podría derivarse un mayor número de solicitantes del género masculino, aunque dicha situación no se haya dado en el 2009.

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

##### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

Como aspecto a mejorar, podría realizarse una 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 aprueba el repertorio de oficios y actividades artesanas en relación con los grupos de artesanía o de creación, artesanía de bienes de consumo, artesanía tradicional o popular y artesanía de servicios, en aplicación de la Ley 2/1994, de 24 de mayo, desde el punto de vista terminológico, que no obstante presentaría situaciones complejas, puesto que aunque en la normativa sobre artesanía se habla de artesanos y empresas artesanas, en el citado Repertorio se realiza una denominación de los oficios de acuerdo con la denominación tradicional, predominando el género masculino, por ejemplo “tejedor”, “elaborador de almazuelas”, “sastre”, “modista”, “alpargatero”, etc.

A pesar de que la denominación oficial que se realiza en el Repertorio de los oficios artesanos, sea en la mayoría de los casos de género masculino, se tiene en cuenta el impacto de género a la hora de llevar a la práctica las políticas públicas en materia de artesanía, así por ejemplo, cuando se otorga a un artesano un título de calificación artesanal, se hace la concordancia del género al nombrar el oficio, e igualmente se ha procedido en el catálogo oficial de artesanía de La Rioja se ha elaborado desde esta Dirección General, en la publicación del Registro General de Artesanía en la página web de artesanía y en la publicación de un mapa de artesanos que se ha realizado recientemente.

##### **B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO**

La modificación de denominaciones o términos o vocablos tradicionalmente utilizados a los que se atienen las normas de ordenación, control y promoción, requieren para su cambio y aceptación de un esencial cambio cultural y aceptación social, por ello en la ejecución de las actividades que integran y se realizan para atender los objetivos de los Programas que se gestionan no pueden realizarse esenciales innovaciones en materia de impacto.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 02: INSTITUTO RIOJANO DE SALUD LABORAL

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
4132 – Actividades de prevención y seguimiento de salud laboral.		1.806.800 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

Se pretende conseguir que el estado de gastos del Programa promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por tanto, todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres.

El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.

Como hemos indicado con anterioridad, el Instituto Riojano de Salud Laboral se configura, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para el desarrollo de las actuaciones de promoción y asesoramiento técnico que competan a la Administración Pública de La Rioja en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, tal y como lo determina en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja.

Entre estas actuaciones de promoción y asesoramiento técnico, el Instituto lleva a cabo labores de formación en materia preventiva, general o especializada, de los sujetos con actuaciones o competencias en el campo de la prevención, completando o fomentando las que desarrollen en sus ámbitos respectivos, así como labores de información de carácter general o específico sobre los riesgos laborales y su prevención.

Sus principales líneas de actuación se dirigen a:

- Elaboración de políticas comunes en materia de prevención.
- Actuaciones relacionadas con la formación, asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales.
- Acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

No se disponen de datos generales referidos a la elaboración de políticas comunes en materia de prevención, relativas a las actuaciones relacionadas con el asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales; así como, acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento, diferenciadas por sexo; en este sentido exponer que el trabajo realizado a través del IRSAL se lleva directamente sobre las empresas, que efectivamente las mismas constan de hombres y mujeres.

### B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995, núm. 269) su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por medio de la Dirección General Trabajo, Industria y Comercio, desarrolla las actuaciones que en La Rioja tiene atribuidas en virtud de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Decreto 34/2009, de 30 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluye entre sus funciones: “ j) El ejercicio de las funciones que la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a la Autoridad Laboral.”

De conformidad con lo previsto en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja, la Dirección General Trabajo, a través del Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL), lleva a cabo el desarrollo de acciones de promoción, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en el campo de la seguridad y salud laboral, para mejorar las condiciones de trabajo mediante la prevención de riesgos laborales.



Esta necesidad de llevar a cabo una política en materia de prevención en todos los trabajadores, implica que se realice independientemente del sexo de los trabajadores, por tanto, aplicable a mujeres y hombres por igual.

No obstante, indicar que tal y como se establece en la citada Ley 3/1995, en concreto en su artículo 26, gozan de una protección especial las mujeres, en cuanto trabajadoras especialmente sensibles, en periodos como por ejemplo el momento de la maternidad.

En cuanto a las actuaciones llevadas a cabo, desde el Instituto Riojano de Salud Laboral, en materia de prevención de riesgos laborales, tal y como se ha indicado que si bien es cierto que no hay datos relativos a las empresas, o al asesoramiento técnico, distinguiendo por razón de sexo; si podemos señalar que en materia de formación en prevención de riesgos laborales se han realizado actuaciones en este sentido.

En relación con lo anterior, teniendo en cuenta la Oferta Formativa del 2009, actualmente de está desarrollando la del año 2010, el número de alumnos asistentes a las diversas jornadas, cursos y talleres en materia de prevención fue 2.113 personas. La proporción de alumnas fue del 31,6% frente al 68,4% de hombres. Dato que pone de manifiesto que la formación es mayor en hombres que en mujeres. Como efectivamente el número de trabajadores varones es mayor que el número de empleadas o trabajadoras, en consecuencia esta situación también se traslada al ámbito de la formación en prevención de riesgos laborales.

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

Tal y como se viene indicando, a través del Instituto Riojano de Salud Laboral se llevan a cabo el desarrollo de acciones de promoción, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en el campo de la seguridad y salud laboral, para mejorar las condiciones de trabajo mediante la prevención de riesgos laborales

Por lo tanto, se llevarán actuaciones tendentes a la formación en la prevención de riesgos laborales, a través de jornadas, talleres y diversos cursos de formación.

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

Como ya se ha indicado, con la información referida en materia de prevención, si bien es cierto que existen tanto actividades técnicas como de asesoramiento a empresas, todas ellas encaminadas a la prevención, no se disponen de datos específicos por sexo; ya que estas actuaciones hacen referencia al grupo de trabajadores, especialmente a las medidas adoptadas por el empresario, indistintamente de ser hombre o mujer, en cuanto que la prevención va dirigida a todo el colectivo.



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

Respecto a la valoración del Programa de gasto, únicamente hacer referencia a los relativos a la formación en prevención de que dispone el Instituto en esta materia, comentados ya con anterioridad.

En relación con lo anterior, teniendo en cuenta la Oferta Formativa del 2009, actualmente se está desarrollando la del año 2010, el número de alumnos asistentes a las diversas jornadas, cursos y talleres en materia de prevención fue 2.113 personas. La proporción de alumnas fue del 31,6% frente al 68,4% de hombres. Dato que pone de manifiesto que la formación es mayor en hombres que en mujeres.

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

#### **A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO**

En la actualidad, el Instituto Riojano de Salud Laboral está llevando a cabo durante el año 2010, actuaciones específicas en materia de formación, dirigidas a conseguir la igualdad de género. Indicar no obstante, que en materia de prevención prima cualquier actuación cuya finalidad sea la de conseguir que se produzca siempre una menor accidentalidad de los trabajadores, al margen de su sexo o condición.

En este sentido, el Instituto Riojano de Salud Laboral está realizando una campaña en su asesoramiento a las empresas dirigida a la mujer, a las trabajadoras especialmente sensibles, denominada. "Campaña embarazo y Lactancia", con la finalidad de que en estas circunstancias concretas se tenga especial sensibilidad en la prevención de riesgos laborales.

#### **B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO**

Para finalizar, indicar como a lo largo del desarrollo de informe de impacto de género, que en materia de prevención de riesgos laborales va dedicada a la consecución de que se produzcan el menor número de accidente posibles en los trabajadores, siendo indistintamente que se produzcan en el hombre o en la mujer, razón por la cual es muy difícil de establecer unos parámetros de actuación encaminados a la consecución de la igualdad; hecho este que es menos importante, que la consecución propiamente dicha, es decir, reducir la siniestralidad laboral.





## 4.2. ORGANISMOS PÚBLICOS

→ ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES

### INFORME IMPACTO DE GÉNERO

#### AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA

##### INTRODUCCIÓN:

La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se creó en virtud de la Ley 7/1997, de 3 de octubre (Boletín Oficial de La Rioja número 121, de 9 de octubre de 1997) modificada por la Ley 12/1998, de 17 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas (Boletín Oficial de La Rioja número 156, de 29 de diciembre de 1998).

Inicialmente se configura jurídicamente como una Entidad de Derecho Público de las previstas en el artículo 90.a de la Ley 3/1995, de 8 de marzo, de Régimen Jurídico del Gobierno y la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, esto es, dotada de personalidad jurídica propia que, por Ley, ajusta su actividad al Derecho Privado.

Con la aprobación de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, esta Entidad pasa a configurarse como una Entidad Pública Empresarial, cuya adaptación a dicha figura ha tenido 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 5/2007, de 2 de julio de 2007, por el que se procedió a modificar el número, denominación y competencias de las Consejerías de la Administración General de ésta Comunidad Autónoma y 42/2007, de fecha 14 de julio de 2007, por el que se fija la estructura orgánica de la Consejería Industria, innovación y Empleo, ésta Entidad pasa a depender 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 el artículo 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 y la plantilla de funcionarios es la siguiente:

	Total plazas	Vacantes
<b>Subgrupo A1</b>	2	-
Cuerpo Técnico de A.G.	2	-
<b>Subgrupo A2</b>	2	-
Cuerpo Gestión A.G.	2	-
<b>Subgrupo C1</b>	2	-
Cuerpo Administrativo A.G.	2	-
<b>Subgrupo C2</b>	4	-
Cuerpo Auxiliar Gestión A.G.	4	-
<b>TOTAL</b>	10	-

El régimen jurídico de la relación que vincula al personal laboral con la Agencia se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de aplicación, los contratos que se suscriban, los acuerdos que se adopten por el Consejo de Administración y, en su caso, por el convenio colectivo de aplicación o aquella legislación que le sea de aplicación. La plantilla es la siguiente:

	Total plazas	Vacantes
<b>Grupo I</b>	45	14
Personal Técnico	45	14
<b>Grupo II</b>	15	1
Personal Operativo	15	1

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 50: AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
3222 – Promoción económica, industrial y empresarial.		26.859.820,00 €
5461 – Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial, y empresarial.		16.246.159,00 €

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

El programa de gasto 3222: promoción económica industrial y empresarial, viene siendo elaborado y ejecutado por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja desde su creación, siendo su objetivo el de fijar los distintos créditos que han de dar cobertura a las ayudas o subvenciones económicas que se destinan a la mejora y desarrollo del tejido empresarial riojano, contribuyendo con ello a la promoción económica, industrial y empresarial de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El programa de gasto 3222 venía recogiendo hasta el ejercicio económico de 2008 todos los gastos que generaba la actividad de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja en sus distintos capítulos de gasto, con especial incidencia para los créditos reflejados en los capítulos IV: Subvenciones Corrientes y VII: Subvenciones de Capital, que venían a representar, y siguen representando, más del 90% del Presupuesto de la Agencia, cuyos créditos financian las ayudas y subvenciones concedidas por este Ente Público en el marco de sus competencias.

Hasta el Presupuesto de 2008 la Agencia disponía de un solo programa de gasto, el 3222, que recogía el total de ayudas y subvenciones que concedía esta Entidad, tanto en los apartados de activos fijos y programas competitivos, como de otras ayudas de diferente tipología, como son las distintas líneas financieras que tenía abierta la Agencia, los programas de carácter comercial, protocolos familiares y todo el abanico de convenios que financiaba la Agencia para contribuir a la mejora del tejido industrial y comercial riojano.



Con motivo de la importancia que en los momentos actuales tienen las políticas de gasto destinadas a la innovación y al desarrollo tecnológico, se estimó oportuno conocer de forma exacta el gasto destinado esas políticas, para lo cual se procedió a la creación de un nuevo programa de gasto, el programa 5461: Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial y empresarial, que ha diversificado a partir del año 2009 los programas de gasto que venía ejecutado esta Entidad.

Por lo que se refiere al programa 3222 cabe significar que el mismo pretende dar cumplimiento a las funciones y objetivos que tiene marcados esta Entidad, y que vienen regulados en el artículo 3 de su Ley de creación, siendo de significar a estos efectos los objetivos asignados a esta Entidad consistentes en favorecer el crecimiento económico de la región, el de favorecer el incremento y la consolidación del empleo, así como el de corregir los desequilibrios económicos intraterritoriales.

Es indudable que el objetivo básico y prioritario que tiene asignado este Ente es el de mejorar la productividad y la competitividad del tejido empresarial riojano. Ello no obsta para que a su vez intente alcanzar la consecución de aquellos otros objetivos que, aun no estando directamente vinculados a los objetivos básicos de este Ente, si son prioritarios para el desarrollo y consecución de una sociedad más justa e igualitaria, como es la adopción de todas aquellas medidas que desde la perspectiva de género contribuyan a reducir las desigualdades que en el ámbito social, político y económico puedan producirse entre hombres y mujeres.

Precisamente desde esta perspectiva de género es desde la que hay que enfocar tanto el programa de gasto 3222 como el 5461 del Presupuesto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, buscando aquellos indicadores económicos o no económicos que puedan darnos una información adecuada a los objetivos que pretenden alcanzarse desde la perspectiva de género, aspectos éstos que serán comentados con mayor profundidad en los apartados siguientes.

En lo que se refiere al programa 5461: Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial y empresarial, entendemos que no ha lugar a realizar una separación en función del distinto programa de gasto, dado que hasta la fecha todas las subvenciones que concedía la Agencia se concedían a través de un solo programa, y ha sido sólo a partir del año 2009 cuando se ha creado ese segundo programa de gasto.

Otra de las razones por la cual entendemos que no ha lugar a dicha separación de programas es porque las políticas de gasto de la Agencia tienen semejante incidencia sobre el tejido empresarial riojano, con independencia de que unas puedan tener mayor o menor base tecnológica, incidencia que se refleja en intentar mejorar la productividad y competitividad de nuestras empresas.

En este marco de actuaciones las ayudas o subvenciones que concede la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se enmarcan en las siguientes líneas de subvenciones:

#### Programas competitivos



1. Fomento de la investigación, desarrollo e innovación de La Rioja (I+D+i):
  - Realización de proyectos de I+D
  - Estudios de viabilidad técnica
  - Patentes y derechos de propiedad industrial
  - Empresas jóvenes e innovadoras
  - Realización de proyectos de innovación
  - Servicios de asesoramiento y apoyo a la innovación
  - Préstamo de personal altamente cualificado
  - Agrupaciones innovadoras (cluster)
  - Contratación de tecnólogos e investigadores para tareas de I+D+i.
2. Energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente.
3. Innovación en la gestión empresarial.
4. Seguridad en el trabajo.
5. Plan de comercio exterior.
6. Programa nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
7. Programa de diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño.
8. Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas.

#### Activos Fijos

1. Inversión de pymes de los sectores industrial, servicios y comercio.
2. Fomento de la industria agroalimentaria (pymes).
3. Fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de la pesca y la acuicultura.
4. Promoción de emplazamientos empresariales de ámbito local.

#### Emprendedores

- 1.- Promoción de Emprendedores



Comercial

1. Plan para la competitividad del comercio minorista:

- Reforma de estructuras comerciales
- Diseño
- Innovación en la gestión empresarial
- Planes de implantación de Tic's
- Calidad

2. Dinamización comercial

Apoyo financiero

- Línea de financiación pymes, sectores industrial, comercial y de servicios (Bonificación de intereses de préstamos y contratos de arrendamientos financieros para financiación de proyectos de inversión).
- Línea de financiación pymes, sectores industrial, comercial y de servicios (Apoyo a circulante o refinanciación de deuda).
- Línea de financiación pymes sector acuicultura y transformación y comercialización de los productos de la pesca y la acuicultura.
- Línea de avales.
- Apoyo a Sociedades de Promoción de Garantía Recíproca para la obtención de avales del sistema financiero.

Otros

- Protocolos familiares



## 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 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 que desigualdades se manifiestan en nuestra sociedad actual entre hombre y mujeres y que medidas pueden adoptarse para alcanzar mayores niveles de equidad.

Precisamente una de las tareas que ya se ha iniciado y que va concretándose es la de fijar aquellas bases de datos que han de servir de soporte para el diseño y elaboración de los indicadores que han de contribuir a la posterior evaluación de los mismos desde un punto de vista de perspectiva 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 incorporó a los Presupuesto Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010, se han introduzco en el presente Informe nuevos indicadores que nos van a permitir poder evaluar la evolución del mercado de trabajo desde la perspectiva de género, de acuerdo con las distintas estadísticas que se han incorporado al mismo.

Es evidente que dichos parámetros nos permitirán analizar la evolución de los trabajadores en los distintos sectores desde la 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 granito de arena en el objetivo final de lograr una sociedad para 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, sin excesivas pretensiones metodológicas, ya sean cuantitativas o cualitativas, de difícil consecución.



Las bases de datos necesarias para la concreción y seguimiento de los indicadores seleccionados se van a obtener de las bases estadísticas que nos aporte tanto el personal de la propia Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja como, en su caso, aquella otra información estadística que puedan aportarnos bien desde la Dirección General de Planificación y Presupuestos bien del Servicio Riojano de Empleo.

En este panorama de actuaciones podemos inicialmente fijar posibles indicadores de carácter general a evaluar los siguientes:

Número de hombres y mujeres que trabajan en la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad

<b>PERSONAL A 31 - 12 - 2008</b>					
<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	
<b>Altos cargos</b>	1	100,00%	0	0,00%	1
<b>Responsables Unidades Operativas</b>	2	50,00%	2	50,00%	4
<b>Personal Técnico</b>	11	30,56%	25	69,44%	36
<b>Personal Administrativo y Servicios</b>	2	10,00%	18	90,00%	20
<b>PERSONAL TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>26,23%</b>	<b>45</b>	<b>73,77%</b>	<b>61</b>

<b>PERSONAL A 31 - 12 - 2009</b>					
<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	
<b>Altos cargos</b>	1	100,00%	0	0,00%	1
<b>Responsables Unidades Operativas</b>	4	50,00%	4	50,00%	8
<b>Personal Técnico</b>	8	28,57%	20	71,43%	28
<b>Personal Administrativo y Servicios</b>	2	10,00%	18	90,00%	20
<b>PERSONAL TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>26,32%</b>	<b>42</b>	<b>73,68%</b>	<b>57</b>



*Trabajadores/as ocupados/as por sector económico y sexo en La Rioja*

	<b>AÑO 2008</b>				
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>
<b>Agricultura</b>	4,30	5,05%	0,60	1,01%	4,90
<b>Industria</b>	25,30	26,69%	11,30	19,09%	36,60
<b>Construcción</b>	15,60	18,31%	0,60	1,01%	16,20
<b>Servicios</b>	40,00	46,95%	46,70	78,89%	86,70
<b>TOTAL</b>	<b>85,20</b>	<b>100,00%</b>	<b>59,20</b>	<b>100,00%</b>	<b>144,40</b>

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)

	<b>AÑO 2009</b>				
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>
<b>Agricultura</b>	5,90	7,53%	0,70	1,20%	6,60
<b>Industria</b>	23,40	29,85%	8,30	14,21%	31,70
<b>Construcción</b>	14,00	17,86%	1,20	2,05%	15,20
<b>Servicios</b>	35,10	44,77%	48,20	82,53%	83,30
<b>TOTAL</b>	<b>78,40</b>	<b>100,00%</b>	<b>58,40</b>	<b>100,00%</b>	<b>136,80</b>

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)

*Trabajadores/as ocupados/as por sexo y rama de actividad en La Rioja*



	<b>AÑO 2008</b>				
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>
<b>Agricultura (A)</b>	4,30	2,98%	0,60	0,42%	4,90
<b>Total Industria (B+C+D+E)</b>	25,30	17,52%	11,30	7,83%	36,60
<b>Industrias extractivas (Energía, gas, etc.)</b>	1,50	1,04%	0,60	0,42%	2,10
<b>Industria manufacturera</b>	23,90	16,55%	10,70	7,41%	34,60
<b>Construcción (F)</b>	15,60	10,80%	0,60	0,42%	16,20
<b>Comercio al por mayor y al por menor</b>	18,30	12,67%	16,60	11,50%	34,90
<b>Información y comunicaciones (J)</b>	1,20	0,83%	0,70	0,48%	1,90
<b>Actividades inmobiliarias (L)</b>	1,20	0,83%	0,60	0,42%	1,80
<b>Actividades financieras y de seguros (K)</b>	0,10	0,07%	0,20	0,14%	0,30
<b>Actividades profesionales</b>	4,90	3,39%	6,50	4,50%	11,40
<b>Administración pública y defensa</b>	11,50	7,96%	14,90	10,32%	26,40
<b>Actividades artísticas y recreativas</b>	2,70	1,87%	7,20	4,99%	9,90
<b>TOTAL</b>	<b>85,20</b>	<b>59,00%</b>	<b>59,20</b>	<b>41,00%</b>	<b>144,40</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA). En miles de personas.

	<b>AÑO 2009</b>				
	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>
<b>Agricultura (A)</b>	5,90	4,31%	0,70	0,51%	6,60
<b>Total Industria (B+C+D+E)</b>	23,40	17,09%	8,30	6,06%	31,70
<b>Industrias extractivas (Energía, gas, etc.)</b>	1,50	1,10%	0,40	0,29%	1,90
<b>Industria manufacturera</b>	21,90	16,00%	7,90	5,77%	29,80
<b>Construcción (F)</b>	14,00	10,23%	1,20	0,88%	15,20
<b>Comercio al por mayor y al por menor</b>	15,10	11,03%	16,60	12,13%	31,70
<b>Información y comunicaciones (J)</b>	1,10	0,80%	0,40	0,29%	1,50
<b>Actividades inmobiliarias (L)</b>	1,80	1,31%	0,90	0,66%	2,70
<b>Actividades financieras y de seguros (K)</b>	0,00	0,00%	0,10	0,07%	0,10
<b>Actividades profesionales</b>	5,40	3,94%	5,80	4,24%	11,20
<b>Administración pública y defensa</b>	9,80	7,16%	16,90	12,34%	26,70
<b>Actividades artísticas y recreativas</b>	1,90	1,39%	7,60	5,55%	9,50
<b>TOTAL</b>	<b>78,40</b>	<b>57,27%</b>	<b>58,50</b>	<b>42,73%</b>	<b>136,90</b>

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA). En miles de personas.

Número de trabajadores/as ocupados/as y parados/as en La Rioja

	AÑO 2008							
	Activos		Ocupados		Parados		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	93,10	58,02%	85,20	58,96%	7,90	50,64%	133,70	50,19%
<b>Mujeres</b>	67,00	41,08%	59,30	41,04%	7,70	49,36%	132,70	49,81%
<b>TOTAL</b>	160,10	100,00%	144,50	100,00%	15,60	100,00%	266,40	100,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA). En miles de personas.

	AÑO 2009							
	Activos		Ocupados		Parados		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	90,30	56,94%	78,50	57,34%	11,80	54,38%	131,80	49,81%
<b>Mujeres</b>	68,30	43,06%	58,40	42,66%	9,90	45,62%	132,80	50,19%
<b>TOTAL</b>	158,60	100,00%	136,90	100,00%	21,70	100,00%	264,60	100,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA). En miles de personas.

Número de trabajadores/as asalariados por tipo de contrato en La Rioja

	AÑO 2008					
	Indefinidos		Temporal		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
<b>Hombres</b>	51,20	56,45%	13,00	53,72%	64,20	55,87%
<b>Mujeres</b>	39,50	43,55%	11,20	46,28%	50,70	44,13%
<b>TOTAL</b>	90,70	100,00%	24,20	100,00%	114,90	100,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA). En miles de personas.



AÑO 2009						
Indefinidos		Temporal		Total		
Nº	%	Nº	%	Nº	%	
<b>Hombres</b>	48,20	53,14%	12,80	58,72%	61,00	54,22%
<b>Mujeres</b>	42,50	46,86%	9,00	41,28%	51,50	45,78%
<b>TOTAL</b>	90,70	100,00%	21,80	100,00%	112,50	100,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA). En miles de personas.

Número de trabajadores/as afiliados/as a la Seguridad Social

AÑO 2008		
	Nº	%
<b>Hombres</b>	73.685,00	57,40%
<b>Mujeres</b>	54.676,00	42,60%
<b>TOTAL</b>	128.361,00	100,00%

Fuente: Seguridad Social

AÑO 2008		
	Nº	%
<b>Hombres</b>	70.411,00	56,59%
<b>Mujeres</b>	54.008,00	43,41%
<b>TOTAL</b>	124.419,00	100,00%

Fuente: Seguridad Social



Por otro lado, como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

1. Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de diseño.
2. Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de internacionalización.
3. 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.
4. Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de investigación.
5. Número de hombres y de mujeres que constituyen empresas emprendedoras
  - Número de hombres y de mujeres que realizan consultas en el área de emprendedores.

### Área de diseño

Respecto a los indicadores de igualdad de oportunidades y desarrollo de género en las actuaciones del Área de Diseño (CEDIR), cabe señalar que desde la creación del Centro de Diseño, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha trabajado en cuatro direcciones:

- Relaciones con las empresas
- Información sobre recursos regionales, nacionales e internacionales



- Promoción del diseño y los diseñadores
- Formación

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 y 2009 que podemos aportar desde el Área de Diseño son los siguientes:

2008	Actuaciones ADER			Proveedores de servicios ADER		
	2008	% Mujer	% Hombre	2008	% Mujer	% Hombre
Tipología de la actuación						
Proyectos con empresas	15 (P)	30%	70%	31	35%	65%
Información recursos	80 (C)	28%	72%	2008		
Promoción	104	15%	85%			
Jornadas	500 (A)	60%	40%			
Formación	60 (A)	55%	45%			

2009	Actuaciones ADER			Proveedores de servicios ADER		
	2009	% Mujer	% Hombre	2009	% Mujer	% Hombre
Tipología de la actuación						
Proyectos con empresas	30 (P)	32%	68%	24	40%	60%
Información recursos	120 (C)	25%	75%	2009		
Promoción	120	40%	60%			
Jornadas	600 (A)	65%	35%			
Formación	40 (A)	50%	50%			

\* (A) Asistentes.

\* (C) Consultas.

\* (P) Proyectos.



### Área de internacionalización

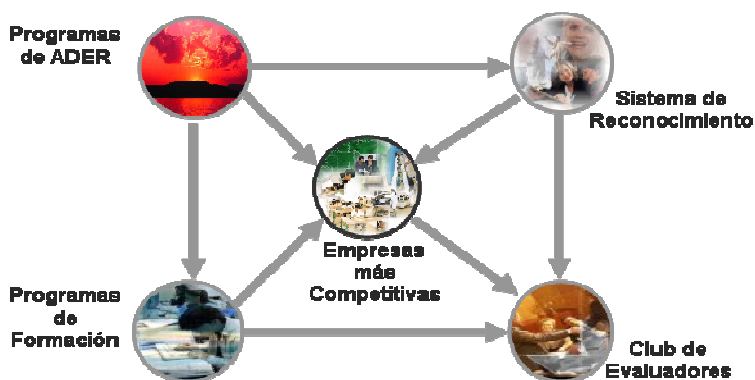
La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja viene gestionando un amplio abanico de actividades, tanto ayudas a fondo perdido como de prestación de servicios, encaminadas a mejorar el sector exterior de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incentivando la incorporación de empresas a los mercados internacionales 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 la siguiente:

<b>BECARIOS/AS DE INTERNACIONALIZACIÓN</b>					
<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	
<b>2002</b>	0	0,00%	5	100,00%	5
<b>2003</b>	1	25,00%	3	75,00%	4
<b>2004</b>	0	0,00%	4	100,00%	4
<b>2005</b>	1	16,67%	5	83,33%	6
<b>2006</b>	1	16,67%	5	83,33%	6
<b>2007</b>	3	37,50%	5	62,50%	8
<b>2008</b>	7	53,85%	6	46,15%	13
<b>2009</b>	5	50,00%	5	50,00%	10
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>32,14%</b>	<b>38</b>	<b>67,86%</b>	<b>56</b>

### Área de excelencia

El proyecto de excelencia en La Rioja se asienta en los siguientes pilares:





Los únicos pilares de este proyecto que pueden tener una incidencia más directa sobre la igualdad de género son aquellos que tienen incidencia directa sobre las personas (bien por el acceso a cursos de formación subvencionados por el proyecto Ader Excelencia, bien por pertenecer al Club de Evaluadores de La Rioja, cuya secretaría técnica recae en la ADER, o por ser beneficiarios de becas de ADER Excelencia Empresarial:

- Los programas de formación
- Club de Evaluadores
- Becarios Excelencia en Ader Excelencia Empresarial

<b>ÁREA DE EXCELENCIA. AÑO2006</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>Formación excelencia</b>	19	19	38	50,00%	50,00%
<b>Curso de evaluadores</b>	10	9	19	52,63%	47,37%
<b>Profesorado de excelencia</b>	1	3	4	25,00%	75,00%
<b>Miembros Club Evaluadores</b>	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>Participantes evaluación</b>	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>Evaluación senior</b>	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>Beneficiarios becas</b>	0	0	0	0,00%	0,00%

<b>ÁREA DE EXCELENCIA. AÑO2007</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>Formación excelencia</b>	29	37	66	43,94%	56,06%
<b>Curso de evaluadores</b>	13	14	27	48,15%	51,85%
<b>Profesorado de excelencia</b>	1	3	4	25,00%	75,00%
<b>Miembros Club Evaluadores</b>	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>Participantes evaluación</b>	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>Evaluación senior</b>	0	0	0	0,00%	0,00%
<b>Beneficiarios becas</b>	1	1	2	50,00%	50,00%





<b>ÁREA DE EXCELENCIA. AÑO2008</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
Formación excelencia	37	39	76	48,68%	51,32%
Curso de evaluadores	15	16	31	48,39%	51,61%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,00%	75,00%
Miembros Club Evaluadores	40	49	89	44,94%	55,06%
Participantes evaluación	11	11	22	50,00%	50,00%
Evaluación senior	2	2	4	50,00%	50,00%
Beneficiarios becas	1	1	2	50,00%	50,00%

<b>ÁREA DE EXCELENCIA. AÑO2009</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
Formación excelencia	83	71	154	53,90%	46,10%
Curso de evaluadores	5	3	8	62,50%	37,50%
Profesorado de excelencia	5	3	8	62,50%	37,50%
Miembros Club Evaluadores	51	57	108	47,22%	52,78%
Participantes evaluación	17	14	31	54,84%	45,16%
Evaluación senior	2	1	3	66,67%	33,33%
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00%	0,00%

### 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 una gran incidencia en la incorporación de las mujeres al mercado laboral en unas condiciones aceptables y de calidad que les permita desarrollarse profesionalmente en iguales condiciones que los hombres.

Para ello, en las convocatorias de ayuda se viene primando aquellos proyectos de empresas en los que se acredite algún modelo de certificación en el ámbito de las relaciones laborales, la responsabilidad social corporativa, la conciliación de la vida familiar y laboral, planes de igualdad, empresas familiarmente responsables, sistemas de prevención de riesgos laborales y las ohsas 18001.

Así mismo, respecto a la convocatoria de “Cesión de becarios de I+D”, que se rige por el Convenio de Colaboración entre la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, la Universidad de La Rioja y la Fundación de la Universidad de La Rioja cuyo objetivo es fomentar la innovación y la I+D en las empresas favoreciendo la integración de titulados universitarios en centros productivos y de investigación, viene marcado por las directrices del Fondo Social Europeo, donde se especifica en la cláusula cuarta de dicho Convenio, “Acciones a desarrollar”, lo siguiente:

*“Que será prioritaria la participación de las mujeres en esta actuación, así como los proyectos de investigación cuyos resultados incidan en una mejora del medio ambiente”.*

En ese sentido, podemos indicar que los resultados del ejercicio 2009 han sido los siguientes:

Se han concedido 27 becas, de los cuales 14 han correspondido a hombres y 13 a mujeres, mostrándose, por tanto, una paridad entre ambos sexos.

En todo caso, indicar que en las Convocatorias de Becarios 2010, se primará en la evaluación de los candidatos a las becarias mujeres con el fin de priorizar la participación de éstas en la becas de I+D.

Como estadísticas destacables podemos aportar los siguientes resultados:

<b>BECARIOS DE I+D</b>					
<b>Año</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>2008</b>	18	18	36	50,00%	50,00%
<b>2009</b>	14	13	27	52,00%	48,00%



### Área de emprendedores

El Gobierno de La Rioja a través de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha asumido el firme compromiso de promover y potenciar la figura del emprendedor, como una de las piezas clave que aseguren la dinamización del sector productivo industrial, comercial y de servicios de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Desde la Unidad de Información y Gestión de Clientes de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se han llevado a cabo varias iniciativas tendentes a promover y fortalecer las iniciativas emprendedoras, a cuyos efectos, y como acción principal, se ha suscrito un Convenio con las principales organizaciones empresariales de La Rioja (Cámara de Comercio, Federación de Empresarios de La Rioja y la Asociación de Jóvenes Empresarios y Emprendedores), y patrocinado por las entidades financieras Caja Rioja, Ibercaja y Bancaza, con el fin de articular el Sistema Riojano de Iniciativas Empresariales, 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 cual 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:

<b>ÁREA DE EMPRENDEDORES. AÑO 2009</b>					
<b>Indicadores</b>	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Varones</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>Promoción de emprendedores</b>	82	65	147	55,78%	44,22%
<b>Plan Emprenderioja (Consultas)</b>	747	688	1.435	52,06%	47,94%



## B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

### Comentarios a la situación estadística 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 2011 constituye el segundo informe de esta naturaleza que se redacta desde esta Entidad y con el que se pretende seguir sentando las bases de lo que han de ser los futuros informes de Impacto de Género de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.

La perspectiva de género constituye una novedad tanto en los programas de gasto de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como en el Presupuesto de la propia Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, constituyendo este informe una nueva 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 conclusiones que pueden derivarse de los datos y parámetros que se manejan, pues entendemos que la vinculación que pueda haber entre ellos no es tan directa como para poder confirmar la efectividad y eficiencia de nuestras políticas de gasto.

Es indudable que dichos indicadores y la base estadística de que disponemos no nos permite aportar muchas conclusiones. No obstante, consideramos importante ir asentando los indicadores y las bases estadísticas que han de servir de soporte y sobre los que han de pilotar los futuros informes de impacto de género, sin perjuicio de que a los mismos puedan ir sumándose aquellos otros que según la coyuntura se estimen adecuados.

Por tanto, en estos momentos lo único que podemos ofrecer son las tablas de datos que se integran en el presente Informe y 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 que se muestran.

### 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 directa o indirecta en la consecución del objetivo 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 realiza 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 directa o indirecta inciden en la figura de la familia y por lógica inercia en la propia figura de la mujer, siendo las medidas adoptadas las que seguidamente se mencionan:

1.- En todas las Ordenes Regulatoras de Ayudas (en torno a 21), a excepción de las líneas financieras, que por sus propias peculiaridades no encajan en este ámbito de actuación, 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.

La comprobación de la efectividad de dicha conciliación en la empresa se verifica a través de:

- La concesión a la empresa solicitante de una subvención previa del Gobierno de La Rioja (Servicio Riojano de Empleo) a la implantación de Planes de Acción Positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar (Orden de 2 de marzo de 2007 de la Consejería de Hacienda y Empleo).
- Certificación de “empresas familiarmente responsables”, que concede la “Fundación más Familia”, con la que el Gobierno de La Rioja tiene suscrito Convenio.

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, con un incremento de un punto en el porcentaje de subvención concedida, todos aquellos proyectos presentados por personas físicas mujeres (en el supuesto de que la nueva empresa emprendedora sea una persona física), o bien por personas jurídicas en la que en más de la mitad del capital social, participaciones sociales o participaciones en pérdidas y ganancias corresponda a personas físicas mujeres.



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

Como ya se ha indicado los programas de gasto vigentes en la actualidad en la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja son el Programa 3222: Promoción Económica Industrial y Empresarial y el Programa 5461: Investigación, Desarrollo e Innovación en materia de promoción industrial y empresarial, siendo sus fines y objetivos generales los reflejados en el artículo 3 de la Ley 7/1997, de 3 de octubre, de creación de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, que materializa como objetivos principales el favorecer el crecimiento económico de la región, favorecer el incremento y la consolidación del empleo, así como corregir los desequilibrios económicos intraterritoriales.

Para el cumplimiento de estos objetivos el apartado 2 del mencionado artículo determina las actuaciones que podrá desarrollar la Agencia en el ámbito de sus competencias, siendo de destacar a estos efectos los siguientes cometidos:

- a) Promover iniciativas públicas o privadas y la creación o desarrollo de empresas en los distintos sectores de actividad económica regional generadoras de empleo.
- b) Fomentar la prestación de servicios a entidades y empresas, especialmente pequeñas y medianas.
- c) Fomentar los proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica e impulsar la calidad y diseño industrial, tanto en nuevos procesos como en bienes y servicios industriales y conexos de interés para La Rioja.
- d) Informar a los inversores de la conveniencia de dirigir sus esfuerzos hacia sectores que, por sus características, tengan un especial interés, fomentando la promoción exterior para atraer inversiones y canalizar exportaciones.

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

Es evidente que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia sobre los objetivos que persiguen 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.

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 2011, 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 disponiéndose en la actualidad de criterios ni de elementos diferenciadores suficientes para realizar en la actualidad 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 distintas líneas de subvención que gestiona la Agencia. 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.

A este respecto cabe significar que los indicadores que se van a utilizar, y cuyos datos se van a mostrar, 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 aportar otros organismos de esta Administración Autonómica, como es el caso concreto y evidente del Instituto Riojano de Estadística, que deberá de aportar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores de género sobre los que inciden directamente las políticas de gasto 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**

La elaboración de este Informe constituye un segundo 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 el primer informe, en esos momentos se carecía de los medios adecuados para poder aportar algún dato concreto o alguna conclusión a las políticas de gasto de la Agencia, que permitieran cuantificar o medir la incidencia que nuestros programas de gasto tienen sobre el ámbito social y económico de nuestra Región desde una perspectiva de género.

En la actualidad, las actuaciones que se han realizado en orden a la mejora de este Informe, nos va a permitir aportar toda una serie de datos que van a arrojar cierta luz sobre el destino y eficiencia de nuestro gasto desde la perspectiva de género.

Para ello se van a desglosar y cuantificar una serie de variables que inciden directamente sobre los programas de gasto desde una 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, concediéndose a las empresas beneficiadas un 0,50% más de ayuda si disponen de planes de esa naturaleza.

Una segunda variable tomada en cuenta ha sido la relativa a la Responsabilidad Social Corporativa, que en la medida 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 arroja el ejercicio económico de 2009.

No se ha presentado ningún expediente de subvención vinculado a las tres variables relativas a la perspectiva de género, en las siguientes líneas de subvención:

- 1ª. Convocatoria del Programa de promoción de protocolos familiares (APE).
- 2ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I).
- 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 (EMA).
- 4ª. Convocatoria del Programa de subvenciones en forma de bonificación de intereses de préstamos y contratos de arrendamiento financiero destinadas a financiar inversiones empresariales realizadas por pequeñas y medianas empresas (pymes) (FIN) y en forma de bonificación de intereses de préstamos destinados a reestructuración financiera de empresas (REE).
- 5ª. Convocatoria del Programa de subvenciones a la inversión destinadas a pymes del sector industrial, comercio mayorista y de servicios (GEN/POG).
- 6ª. Convocatoria del Programa de promoción de la industria agroalimentaria (pyme) (IAA).
- 7ª. Convocatoria del Programa de promoción del comercio exterior (PYM).





8ª. Convocatoria del Programa del Plan para la competitividad del comercio minorista (COM).

9ª. Convocatoria del Programa de promoción de la innovación en la gestión empresarial (IGE).

10ª. Convocatoria del Programa de promoción de la seguridad en el trabajo (SEG).

11ª. Convocatoria del Programa de promoción de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para Pymes (TIC).

13ª. Convocatoria del Programa para el fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de pesca y acuicultura (IPE/IPF).

14ª. Convocatoria del Programa de promoción de emplazamientos empresariales de ámbito local (PEL).

15ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (IDA).

16ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (DPE).

17ª. Convocatoria del Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas (INNOEMPRESA).

18ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (CLU).

19ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (EJI).

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:

12ª. Convocatoria del Programa de diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño (DTD)

La convocatoria del Programa de Subvenciones destinada a los programas de diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño preveía una cuantía de 720.000 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 890.767,34 euros una vez resuelta la convocatoria, lo que ha supuesto un aumento de gasto sobre lo previsto de 170.767,34 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:



AÑO 2009. LÍNEA DE DISEÑO						
EMP	Número de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2009	110	61	55,45%	890.767,34 €	616.815,88 €	69,25%

20ª. Convocatoria del Programa de subvenciones destinadas a la promoción de emprendedores (EMP)

La convocatoria del Programa de Subvenciones destinada a la promoción de emprendedores preveía una cuantía de 1.000.000 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 266.613,41 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:

AÑO 2009. LÍNEA DE DISEÑO						
EMP	Número de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2009	19	8	42,11%	266.613,41€	57.591,80 €	21,60%

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

##### A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia. Como ya se ha señalado los objetivos prioritarios de nuestras políticas de gasto es contribuir a la mejora de la competitividad y del sistema productivo riojano. En la actualidad se hace difícil precisar que mejoras pueden introducirse en nuestras políticas de gasto en orden a la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.



Lo que si está claro, es que en estos momentos ya existen una serie de parámetros que permitir valorar la incidencia que nuestra políticas de gasto tienen en los objetivos de igualdad de género, y que sin lugar a dudas se va a 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 labroal.
- 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 especialmetne significaitiva.

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 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.



## INFORME IMPACTO DE GÉNERO

### AGENCIA DEL CONOCIMIENTO Y LA TECNOLOGÍA

#### INTRODUCCIÓN:

Dado que lo que se trata de conseguir es que las políticas de gasto mantengan la misma eficacia para hombres que para mujeres, resulta necesario partir del conocimiento de la situación en la que se encuentra la propia Agencia del Conocimiento y la Tecnología. Los datos que a este respecto pueden aportarse son los siguientes:

El personal de la Agencia del Conocimiento y la Tecnología se conforma, a la fecha de presentación de este presupuesto, por 86 personas, 28 mujeres (33%) y 58 hombres (67%).

<b>PERSONAL DE LA AGENCIA POR TRAMOS DE 5 AÑOS</b>			
<b>Edad</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>De 23 a 27 años</b>	3	0	3
<b>De 28 a 32 años</b>	5	3	8
<b>De 33 a 37 años</b>	12	7	19
<b>De 38 a 42 años</b>	11	9	20
<b>De 43 a 47 años</b>	12	6	18
<b>De 48 a 52 años</b>	3	2	5
<b>De 53 a 57 años</b>	9	1	10
<b>De 58 a 62 años</b>	2	0	2
<b>De 63 a 67 años</b>	1	0	1
	<b>58</b>	<b>28</b>	<b>86</b>

A pesar de la diferencia porcentual, no se ha detectado ninguna diferencia por razón de sexo, pues tanto los mecanismos de ingreso al desempeño de un puesto de trabajo en la Agencia como en el sistema retributivo y el acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para todos los empleados públicos.



En este sentido cabe destacar que, durante el ejercicio 2010, se han llevado a cabo varias promociones internas amparadas en el vigente Convenio colectivo, habiéndose convocado puestos de distintos niveles de responsabilidad, siendo así que el puesto convocado de mayor responsabilidad (nivel 7) ha sido adjudicado a una mujer:

<b>Nivel</b>	<b>Presentados</b>	<b>Seleccionados</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>3</b>	1	1	1	0
<b>4</b>	4	2	1	1
<b>5</b>	2	2	2	0
<b>7</b>	2	1	0	1



**SECCIÓN 04: ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA LOCAL**

Servicio 50: AGENCIA DEL CONOCIMIENTO Y LA TECNOLOGÍA

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
5411 – Administración General de Investigación y Desarrollo		

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

La Agencia del Conocimiento y la Tecnología tiene un único programa de gasto que persigue el cumplimiento de diversos objetivos previstos en su norma de creación, la Ley 3/2006, de 17 de marzo:

- a) Dinamizar la participación de todos los agentes riojanos implicados en el avance de la sociedad del conocimiento, promoviendo la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía en este ámbito.
- b) Consolidar y ampliar el desarrollo de la administración electrónica, fomentando el uso eficiente de las tecnologías de la información y comunicación.
- c) Promover la capacitación e investigación tecnológica así como la gestión del conocimiento en el ámbito de las tecnologías de la información y comunicación en la Comunidad Autónoma de La Rioja.



## 1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

### A.- ESTADÍSTICAS

Según el estudio elaborado por el Observatorio Riojano para la Sociedad de la Información (ORSI), a fecha diciembre del 2009, y dentro del número de usuarios de Internet, el 68,2% de los hombres son usuarios de Internet, mientras que solo un 57,9% son mujeres.

### B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Agencia del Conocimiento y la Tecnología, como instrumento del Gobierno de La Rioja en las funciones que su Ley de creación le atribuyen, ha asumido el compromiso de impulsar y consolidar la llamada Sociedad del Conocimiento en La Rioja. Dichas políticas hacen especial hincapié en evitar o, cuando menos, disminuir la llamada brecha digital, que se produce por motivos de índole socioeconómica, cultural y geográfica. El amplio abanico de proyectos y actividades desarrollados tienen como ejes de actuación tres dimensiones básicas:

- Acciones de formación en el uso de las Tecnologías de la información.
- Acciones relacionadas con las infraestructuras y accesos.
- Acciones divulgativas y creación de contenidos.

La red de Cibertecas es un proyecto que engloba estas tres dimensiones, al ser los principales centros de formación y de acceso público a Internet y al mismo tiempo uno de los principales instrumentos de divulgación al hacer que el usuario tome contacto con la red y con todas las posibilidades que ésta ofrece.

Cumpliendo con el objetivo general de divulgar y fomentar el uso de las tecnologías de la información entre toda la población, durante el año 2010, se están realizando actuaciones específicas dirigidas a mujeres desde, principalmente, el ámbito de la formación y divulgación.

Dentro de la actividad habitual de las Cibertecas se realizan cursos específicos para mujeres de Iniciación a Internet.

Durante el periodo estival y en colaboración con la red Vecinal de apoyo y acompañamiento a la víctima del maltrato doméstico, se están realizando talleres digitales en las piscinas a través de los cuales se persigue un doble objetivo, la utilización de las TIC's y concienciar a niños y jóvenes sobre la no violencia.

Por otra parte, se han realizado diversas actividades formativas con los siguientes colectivos de mujeres: AFAMMER (Asociación de Familia y Mujeres del Medio Rural de La Rioja); LA POLA (Asociación de mujeres colombianas en La Rioja policarpa salavarrieta); AMIRAS (Asociación Intercultural de Mujeres de La Rioja); ARABELLA



(Asociación de Mujeres Árabes en La Rioja); MUPAK (Asociación de Mujeres Pakistanis); Talleres para la Promoción de la Mujer: Autonomía en Femenino Plural (Ayto. Logroño).

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

- Dinamizar y fomentar la participación de los agentes riojanos para avanzar en la sociedad del conocimiento.
- Consolidar el desarrollo de la administración electrónica.
- Fomentar y promover el uso eficiente de las Tecnologías de la Información y Comunicación.
- Promover la gestión del conocimiento y capacitación tecnológica de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Apoyar al Gobierno de La Rioja en el desarrollo de las actuaciones que se generen en torno a Rioja.es.
- Apoyar el desarrollo de la Sociedad del Conocimiento en su visión integral.
- Potenciar la planificación existente en e-Administración y actuar como órgano asesor y de apoyo en materia de sistemas de información y telecomunicaciones.
- Potenciar la presencia digital de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Potenciar la creación de espacios públicos para facilitar el acceso efectivo de los ciudadanos a la sociedad del conocimiento.
- Potenciar la creación y adaptación de las empresas riojanas al uso de las tecnologías de la información y comunicación.
- Canalizar las iniciativas públicas que impulse el Gobierno de La Rioja en materia de TICs.
- Apoyar y colaborar con los municipios de la Comunidad Autónoma de La Rioja en la definición, implementación e impulso de la sociedad del conocimiento.
- Potenciar la innovación y desarrollar el conocimiento, la capacitación y la puesta al día en materia de TICs.
- Gestionar y mantener la red corporativa de comunicaciones de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.
- Mejorar las infraestructuras y el desarrollo de contenidos en materia de TDT.
- Regularizar licencias y soportes informáticos.





Como puede comprobarse los objetivos del programa de gasto son muy amplios; los objetivos descritos no originan situaciones de desigualdad de género, pero los medios por los que se llevan a cabo alguno de ellos, si pretenden mejorar la posición de la mujer en algunos campos en los que actualmente está situada por debajo del hombre, según determina el estudio elaborado por el Observatorio Riojano para la Sociedad de la Información (ORSI), como ya se ha mencionado.

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

Se cree que el programa de gasto ideado para el año 2011 tendrá alguna incidencia sobre el impacto de género, al haber previsto mantener la formación específica para mujeres que consiga que cada vez una mayor número de mujeres acceden a la Sociedad del Conocimiento a través del aprendizaje del uso de herramientas informáticas.

Se espera un ligero cambio sobre el sistema de creencias, valores y costumbres relacionados con el género como consecuencia de la aplicación de la política de gasto.

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

Se cree que el presupuesto ejecutado en el año 2009 y la parte de presupuesto ejecutada en el año 2010 ha tenido un ligero impacto de género en el sentido anteriormente apuntado; los datos que confirmen esta apreciación serán reflejados en el informe ORSI del año 2010.

Dentro de la propia Agencia, no hay desigualdades de género identificadas, por ello no es necesario tomar medidas en la política de gasto.

En las promociones internas convocadas recientemente se ha tenido cuidado de que no existiese ningún impacto de género y por ello no se ha establecido ningún criterio de selección que pudiese ser discriminatorio por razón de sexo.

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

Se mantienen las políticas de gasto actuales, dado que se ha considerado la necesidad de mejora en el uso de las tecnologías por parte de las mujeres.



### 4.3. FUNDACIONES

**SECCIÓN 06: SALUD**

Fundación: FUNDACIÓN RIOJA SALUD

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama.		

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

Fundación Rioja Salud es una organización pública de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuyo patrimonio se halla afectado, de forma duradera, a la realización de los fines de interés general propios de la Institución.

El objeto principal de la Fundación es la promoción y protección de la Salud en cualquiera de sus vertientes mediante la docencia, investigación, desarrollo e innovación de las Ciencias de la Salud, así como la realización de actividades de promoción, prestación y gestión de recursos y servicios sanitarios avanzados.

El objeto, siempre de carácter general, busca de forma contundente la excelencia médica, investigadora y tecnológica, que además de convertir a la Fundación en referencia para el Sistema Nacional de Salud, facilite al ciudadano la accesibilidad a servicios y tecnologías de calidad y eficacia, donde tratar las patologías de importancia para la Salud Pública y Comunitaria, resaltando las oncológicas, cardiológicas, biomédicas, neurodegenerativas, infecciosas así como las relativas a promoción y gestión de la donación, extracción de sangre y transplantes, e incrementar la posibilidad de éxito en la lucha contra las mismas.

Las finalidades de la Fundación están orientadas preferentemente a la investigación, desarrollo e innovación en el ámbito de la Salud y al fomento de la calidad, la eficiencia, la evaluación y la docencia en el Sistema Sanitario, así como la provisión y gestión de recursos avanzados. Entre todas estas finalidades, podríamos destacar:

- a) Provisión y prestación de servicios sanitarios, promoción de la Salud y prevención de enfermedades en concordancia con el objeto fundacional anteriormente descrito, con significación especial de las patologías



oncológicas y aquellas de mayor prevalencia o importancia para la Salud Pública, a través de programas propios o concertados con otras entidades.

- b) Docencia de las Ciencias de la Salud y actividades de estudio y divulgación relacionadas con las mismas, colaborando con Universidades y demás instituciones competentes en esta materia.
- c) Fomento de la investigación, desarrollo e innovación biomédicas, en colaboración con el Gobierno de La Rioja y otras entidades, proporcionando los medios necesarios, económicos, estructurales, de equipamiento y de recursos humanos para que el Sistema de Salud de La Rioja sea referente en estos campos.
- d) Poner a disposición del Gobierno de La Rioja y la Consejería de Salud los medios disponibles de la Fundación para la implantación de sistemas de calidad, de evaluación y eficiencia de todos los dispositivos del Sistema Público de Salud de La Rioja. Así mismo, dichos medios podrán ser puestos a disposición de otras entidades u organismos del Sistema Nacional de Salud.
- e) Participación en programas de protección de la Salud, prevención de enfermedades, asistencia sanitaria y rehabilitación.

Las actividades que se desarrollan para alcanzar estos objetivos tienen al conjunto de la población riojana cómo posible objeto de actuación. En cuanto a la composición y desagregación por sexo de la misma es la siguiente:

<b>Estructura de población por edades. Año 2009</b>			
<b>La Rioja</b>			
	<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>TOTAL</b>
<b>0-15 años</b>	15,1%	14,8%	15,0%
<b>16-44 años</b>	44,1%	40,3%	42,2%
<b>45-64 años</b>	25,2%	24,3%	24,8%
<b>65 y más años</b>	15,5%	20,6%	18,0%
<b>Total</b>	100%	100%	100%



En cuanto a los profesionales con que cuenta la Fundación para alcanzar estos fines son:

<b>Plantilla Fundación Rioja Salud. Año 2010</b>				
<b>Grupo Prof.</b>	<b>Categoría</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>1</b>	<b>Médicos</b>	13	14	27
<b>2</b>	<b>Enfermeras</b>	3	28	31
<b>4</b>	<b>Otras profesiones sanitarias de nivel de diplomado</b>	2	0	2
<b>5</b>	<b>Técnicos Especialistas</b>	8	27	35
<b>6</b>	<b>Auxiliares de Enfermería</b>	1	9	10
<b>8</b>	<b>Técnicos Gestión grado superior</b>	7	22	29
<b>9</b>	<b>Técnicos Gestión grado medio</b>	0	5	5
<b>10</b>	<b>Técnicos Administrativos</b>	1	11	12
<b>11</b>	<b>Auxiliares Administrativos</b>	5	11	16
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>	<b>127</b>	<b>167</b>
<b>Porcentaje plantilla</b>		<b>24,0%</b>	<b>76,0%</b>	<b>100%</b>

De la tabla adjunta, se desprende una relación de mujeres/hombres en plantilla de la Fundación de 3 a 1, aproximadamente. La mayoría de mujeres se destaca en todas las categorías profesionales, a excepción del Grupo 1 donde hay práctica igualdad y el Grupo 4 que es residual.

Destacar también que de los 8 responsables de unidades de la Fundación, 5 son hombre y 3 mujeres, con una proporción del 62,5% - 37,5%.

<b>Resumen personal directivo</b>		
	<b>Nº personas</b>	<b>%</b>
<b>Hombres</b>	6	100%
<b>Mujeres</b>	0	0%



Existe un manifiesto contraste entre la composición del equipo directivo y el resto de la plantilla de la Fundación. Las causas habría que buscarlas en el modelo social tradicional que ha imperado en nuestro país en los últimos años:

- a. Mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral sanitario (enfermeras, auxiliares e incluso médicos).
- b. Mayor presencia también en las categorías profesionales de ámbito no sanitario.
- c. Menor proyección laboral por limitaciones sociales, familiares y personales.

También en este apartado las causas del desequilibrio entre hombres y mujeres pueden buscarse en el modelo social tradicional, en el que la mujer toma protagonismo a la hora de atender labores familiares y personales.

A la hora de analizar el impacto de género nos centramos específicamente en los programas de protección de la Salud y de prevención de enfermedades. El Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama se inició en La Rioja el 14 de Junio de 1993. Se lleva a cabo mediante un convenio entre la Consejería de Salud y la Asociación Española contra el Cáncer. Este Programa busca contribuir a la mejora del nivel de salud de la mujer en La Rioja:

- d. Está dirigido a las mujeres residentes en La Rioja con edades comprendidas entre los 45 y los 69 años.
- e. La técnica que se aplica es la mamografía realizándose dos proyecciones por mama (oblicua-mediolateral y cráneo-caudal).
- f. El intervalo entre exploraciones es de dos años.
- g. La revisión se realiza en una Unidad Móvil que se desplaza por toda La Rioja.
- h. Las mujeres son citadas mediante carta personalizada en la que se les comunica el día y la hora reservada. En caso de no encontrarse ubicada la Unidad Móvil en su municipio de residencia (caso de los municipios pequeños) se les proporciona desplazamiento gratuito.

Las mamografías son examinadas por el personal médico de la Unidad. Si el radiólogo considera que las mamas son normales o que hay alguna lesión benigna recibe una carta en el domicilio. En ella le comunican que el resultado ha sido negativo y que debe volver a realizarse la mamografía pasados dos años. La información se envía también al médico de atención primaria.

Si necesita otras pruebas, recibe una llamada telefónica de la Unidad de Diagnóstico del Hospital San Pedro para realizarlas allí.

Los estudios realizados demuestran que los programas organizados son útiles para reducir el número de muertes por cáncer de mama.

**1.- SITUACIÓN DE PARTIDA****A.- ESTADÍSTICAS**

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:

<b>CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES</b>	<b>Excedencias</b>	<b>Reducción de jornada</b>	<b>Permisos pat/mat</b>
<b>Hombres</b>	0	0	0
<b>Mujeres</b>	4	9	11
<b>TOTAL</b>	4	9	11

Unidad Diagnóstica de Mama:

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 2009 y previsión para el 2010 son los siguientes:

<b>PROGRAMA DE SCREENING</b>	<b>Actividad Real 2009</b>	<b>Previsión Actividad 2010</b>
<b>Población diana</b>	18.029	18.000
<b>% Participación</b>	93,3%	≥ 85%

<b>PERSONAL ADSCRITO A LA UNIDAD DIAGNÓSTICA DE MAMA. AÑO 2010</b>	<b>Número de personas</b>
<b>Especialistas</b>	2
<b>Licenciados</b>	1
<b>Diplomados</b>	1
<b>Técnicos</b>	7
<b>Técnicos Sanitarios</b>	5
<b>Auxiliares</b>	1
<b>TOTAL UNIDAD</b>	17

En cuanto a las inversiones previstas, durante el año 2009 se publicó la convocatoria para el suministro de una nueva Unidad Móvil equipada con un



mamógrafo digital para el programa de detección precoz del cáncer de mama, más otro 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.

El presupuesto base de licitación ascendió a 800.000 € + IVA.

En junio de 2009, se firmó el acta de entrega del mamógrafo digital Essential para la Unidad de Patología Mamaria ubicada en el Hospital San Pedro. Un mes después se firmó el acta de recepción definitiva.

En diciembre de 2009 se firmó el acta de entrega de la Unidad Móvil para el PDPCM, con su mamógrafo digital Essential, y el acta de entrega del sistema de almacenamiento (PACS) del Hospital. El acta de recepción definitiva está prevista su emisión dentro del primer semestre del año, una vez finalizados todos los trabajos necesarios para la completa puesta en funcionamiento de sistema.

## B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por Fundación Rioja Salud que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2011.

Los indicadores propuestos en este informe así como la base estadística de que se dispone constituyen un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

Es indudable que dichos indicadores y la base estadística de que ahora disponemos no nos permite aportar muchas conclusiones al presente Informe. No obstante, consideramos importante ir asentando los indicadores y las bases estadísticas que han de servir de soporte y sobre los que han de pilotar los futuros informes de impacto de género, sin perjuicio de que a los mimos puedan ir sumándose aquellos otros que según la coyuntura se estimen adecuados.

## C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN 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.

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

Además del cumplimiento de los objetivos económicos se pretende que toda la población susceptible de verse afectada por el programa pueda realizar y desenvolver su vida en condiciones de igualdad con otras personas independientemente de su sexo y de que hayan sufrido o no el este tipo de enfermedades. Todo ello se consigue bien a través de la detección precoz y de la revisión periódica sin que se haya desarrollado la enfermedad.

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

Cada año se lleva a cabo una evaluación a posteriori por parte del Servicio de Planificación, Evaluación y Calidad de la Consejería de Salud, que analiza el cumplimiento de los objetivos y la financiación del conjunto de la actividad de la Fundación, conforme a lo previsto en la normativa reguladora de las mismas (Adenda) y que a partir del año 2010 incluirá el análisis de impacto de género.

Como punto final a este informe de impacto de género, se exponen a continuación aquellas medidas del Convenio Colectivo Fundación Rioja Salud 2008-2011 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, entendiendo 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:

- b) *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.*
- c) *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.*

3. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.



**Artículo 49. Reducción de jornada por guarda legal.**

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 9 años, a un disminuido físico o psíquico sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional de su salario, salvo en los casos siguientes y con la finalidad de hacer compatibles las necesidades organizativas con la conciliación de la vida familiar:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.
- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

**Artículo 50. Reducción de jornada por cuidado de familiares.**

Tendrá el mismo derecho a la reducción citada en el artículo anterior quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, con las siguientes condiciones:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.
- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. El disfrute de estos derechos tendrá las limitaciones establecidas en el **art. 37, apdo. 5 del Estatuto de los Trabajadores**.

3. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

**Artículo 51. Otras reducciones de jornada.**

1. Antes de la formalización de un contrato a tiempo parcial, los trabajadores de FRS con contrato indefinido a jornada completa tienen derecho preferente para obtener la reducción de jornada correspondiente, cuando lo hubiesen solicitado con anterioridad por escrito y no tengan derecho a dicha reducción al amparo del presente Convenio Colectivo u otra norma legal de aplicación.

2. El tiempo de reducción de dicha jornada será el que estuviese previsto realizar en la contratación a tiempo parcial.

3. La reducción de jornada supondrá la reducción proporcional de las retribuciones.

4. Una vez finalizado el tiempo de duración de reducción de jornada, el trabajador se incorporará al puesto y a la jornada habitual que venía realizando con anterioridad a la reducción de la jornada.



**Artículo 52. Horario flexible.**

1. En las Unidades o Servicios en los que, por no seguir un régimen rotatorio de turnos, alternancia o atención personalizada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del responsable de la Unidad/Servicio, los trabajadores podrán acogerse al régimen de horario flexible regulado en este artículo.

2. Con carácter general, el tiempo de flexibilidad del horario diario será de dos horas. El período de flexibilidad aplicado por el trabajador deberá ser recuperado de 07:00 a 08:00 horas y de 15:00 a 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro de la misma semana laboral.

3. Una vez autorizado, el horario se concretará entre el trabajador y su responsable jerárquico, previa determinación de los mecanismos de control horario precisos. El trabajador podrá presentar la solicitud por escrito, en cuyo caso, la denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo asimismo por escrito al trabajador.

**Artículo 53. Excedencias.**

1. Reglas comunes:

Como norma general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con al menos 15 días de antelación a su inicio. En el escrito se hará constar el tipo de excedencia que se pide, tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.

También, en todas las excedencias se deberá solicitar el reingreso al menos con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación, en caso de incumplir dicho plazo el trabajador perderá su derecho a la reincorporación.

2. Excedencias forzosas:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito autonómico o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Pasarán a la situación de excedencia forzosa aquellos trabajadores de FRS que en cumplimiento de un deber de carácter público e inexcusable tengan la imposibilidad de prestar trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses.

3. Excedencia por cuidado de hijo:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 9 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea natural o por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años de duración de la excedencia, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción, y conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan durante el resto del periodo de duración de la excedencia.

Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación que convoque FRS.



*4. Excedencia por cuidado de familiares:*

*Quienes deban atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.*

*El disfrute de estos derechos tendrán las limitaciones establecidas en el **artículo 46, apdo. 3 del Estatuto de los Trabajadores**.*

*En los supuestos regulados en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, la reserva de puesto de trabajo se entenderá sin perjuicio de la asignación temporal por criterios de salud laboral, en cuyo caso la reincorporación a la finalización de la excedencia será al puesto que se ocupase con carácter previo a dicha reasignación.*

*5. Excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género:*

*5.1) Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.*

*A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Unidad de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.*

*5.2) Flexibilización de la jornada.*

*Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán regular, previo acuerdo con la Dirección-Gerencia de FRS, la flexibilización de su jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral que les ampara.*

*Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.*

*5.3) Excedencia con reserva de puesto de trabajo.*

*Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de las actuaciones de tutela judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.*

*Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en el que permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y carrera o desarrollo profesional. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizara en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.*



*5.4) Reducción de jornada:*

*Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una reducción de jornada en los términos previstos para la reducción por cuidado de familiares, incluido el procedimiento judicial de resolución de controversias.*

*5.5) Traslado de puesto de trabajo:*

*La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en Fundación Rioja Salud, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que esté vacante en Fundación Hospital Calahorra, y viceversa.*

*En tales supuestos, las Direcciones de ambas entidades junto con los Delegados de Prevención designados al efecto por los respectivos Comités de Seguridad y Salud arbitrarán las medidas necesarias para asegurar la efectividad de la medida, con sujeción al deber de confidencialidad y demás garantías que legal o convencionalmente resulten de aplicación a estos efectos. El traslado o el cambio de Fundación tendrán una duración inicial de seis meses durante los cuales la Fundación de origen tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.*

*Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.*

*5.6) Medidas de fomento a la contratación:*

*En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos candidatos, se dará prioridad para la contratación a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.*

*5.7) Medidas económicas:*

*FRS ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las siguientes ayudas económicas:*

- a) Hasta el 50%, con un límite máximo de 400 euros mensuales (400 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.*
- b) Colaboración de hasta un 50%, con un límite máximo 200 euros (200 €) pagaderos por una sola vez en los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (libros, materiales, etc.).*

*En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.***



*6. Excedencia voluntaria:*

*Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 6 años.*

*Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 18 meses en FRS que no hayan disfrutado de una licencia sin sueldo en los 12 meses anteriores al inicio de la excedencia voluntaria, tendrán derecho a solicitar la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional durante un período comprendido entre los 4 y los 6 primeros meses de duración de la excedencia, cuyo reconocimiento estará en todo caso subordinado a las necesidades del servicio y posibilidad de sustitución del trabajador que lo solicite.*

*El trabajador en excedencia voluntaria solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan en FRS.*

*7. Excedencia por incompatibilidad en el sector público sanitario de la comunidad autónoma de La Rioja:*

*Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS que con posterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio se incorporen con carácter fijo a las plantillas de personal de las entidades constituidas en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 30/1994, de 24 de noviembre**, y que sean participadas mayoritariamente por el Gobierno de La Rioja, así como las que se constituyan en su caso en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 15/1997, de 25 de abril**, y el **Real Decreto 29/2000, de 14 de enero, sobre habilitación de nuevas formas de gestión**, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad durante un periodo máximo de tres años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional. Transcurrido dicho periodo de tres años y si no se produce la reincorporación el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria regulada en el párrafo anterior.*

**Artículo 60. Protección de la maternidad.**

*1. Sin perjuicio de la suspensión del contrato derivada de la solicitud de prestación por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia que ocupen puestos de trabajo que puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.*

*2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*



3. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el [artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores](#).

4. Tendrán derecho a la exención de la realización de atención continuada las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año.

5. Asimismo también tendrán derecho a la exención para realizar noches, sin merma de retribuciones, las trabajadoras a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año, sin perjuicio de las demás disposiciones legales de aplicación.

**Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad.**

1. A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo conforme a lo que determine la declaración del INSS con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.

No obstante, caso de que el puesto de trabajo sea de imposible adaptación a la concreta reducción de la capacidad de trabajo del afectado, podrá optar al margen del procedimiento establecido para Movilidad y Promoción Interna a puestos de su mismo grupo profesional o de grupo equivalente acordes con su minusvalía.

2. Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen:

2.1) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, se extinguirá la relación laboral con la FRS, con derecho a la percepción por una sola vez de una indemnización consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

2.2) Si el trabajador tiene menos de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, tendrá derecho a optar entre:

a) Extinción de la relación laboral con la FRS e indemnización consistente en consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

b) Adscripción a puesto de trabajo vacante de distinto grupo profesional y acorde con su Incapacidad, al margen de las procesos de Movilidad y Promoción Interna.

2.3) La adecuación de las nuevas funciones a la reducción de la capacidad de trabajo del afectado, será informada por el Servicio de Prevención y deberá contar siempre con la expresa aceptación del interesado.





2.4) La adscripción al nuevo puesto podrá serlo a un puesto de trabajo del mismo o inferior nivel retributivo y Grupo profesional, pudiendo serlo a tiempo parcial.

2.5) La adscripción al nuevo puesto se formalizará con la incorporación al contrato del trabajador de la oportuna diligencia, en la que se hará constar la modificación del grupo profesional y de cuantos otros aspectos sea preciso expresando la causa del cambio con fundamentación en este artículo. Desde la fecha de firma de la Diligencia, el trabajador realizará las funciones propias del nuevo grupo, computando este último desde esa misma fecha a efectos de antigüedad.

2.6) El Comité de Seguridad y Salud efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el 20% de las jornadas hábiles durante dicho periodo, se producirá la resolución automática de la relación laboral, con derecho a percibir una indemnización en cuantía igual a la diferencia entre los conceptos salariales percibidos durante los últimos seis meses y la cantidad establecida en el apartado 2.2 a).

2.7) En caso que, por revisión de la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el trabajador hubiera recobrado su plena capacidad laboral, deberá hacer devolución de la indemnización recibida de la FRS, merced a su incapacidad anterior, en cantidad equivalente a un 10% de la suma de las cuantías establecidas para su grupo profesional en concepto de salario fijo y salario variable (incentivos) hasta la total amortización de la misma, teniendo en cuenta que la cifra total a devolver se rebajará en un 10% de su importe por cada año que diste su reingreso de la fecha de su percepción.

2.8) El trabajador, que tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial o Total y que solicite participar en los procesos de Movilidad y Promoción Interna, deberá aportar, junto con la solicitud correspondiente, fotocopia de la declaración efectuada por el INSS y en su caso, de la diligencia en la que consten las modificaciones operadas sobre su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de Incapacidad Permanente.

El Servicio de Prevención, con carácter previo a la adjudicación de puestos, deberá informar sobre la idoneidad o adaptabilidad del puesto que corresponda ocupar al trabajador, a su situación de Incapacidad. Si el informe considerara no idóneo o inadaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador con reconocimiento de Incapacidad, no manifestara tal circunstancia en su solicitud de participación en los procesos de Movilidad y Promoción, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo del Servicio de Prevención.

**3.** Por la FRS deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

**4.** La aplicación de este artículo se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores, a los que se informará de cuantos extremos soliciten en relación a las actuaciones de la FRS en los supuestos recogidos en este artículo, sin perjuicio de las competencias que en su caso asuma el Comité de Seguridad y Salud sobre la materia.



**Artículo 65. Fondo Social.**

1. Durante la vigencia del presente Convenio se constituirá, anualmente, un Fondo Social con el fin de colaborar a paliar las situaciones de mayor necesidad de los trabajadores de FRS.

2. Los Fondos respectivos serán gestionados por la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 75 (“Comisión Paritaria”), la cual anualmente establecerá los criterios de distribución de aquéllos, así como las acciones preferentes que deban atenderse con cargo al mismo.

Se dará publicidad suficiente a los trabajadores de FRS de los criterios de distribución, beneficiarios y cuantía de las ayudas otorgadas, al menos mediante correo electrónico de difusión general y publicación en la intranet correspondiente.

3. En todo caso las cuantías que como consecuencia del párrafo anterior sean destinadas a los trabajadores de FRS, ya estén en activo o ya tengan su contrato en suspenso, no tendrán la consideración de remuneración ni darán lugar a derecho o condición más beneficiosa alguna más allá del derecho a su percibo de conformidad con lo que la Comisión Paritaria establezca en cada momento. En el supuesto de que dichas cantidades entregadas a los trabajadores pudiesen ser consideradas salario como consecuencia de ulteriores modificaciones legislativas o interpretaciones jurisprudenciales, será de cuenta de los trabajadores afectados el pago de cualesquiera cantidades en concepto de cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador o pago a cargo del Impuesto sobre la renta de las Personas Físicas.

1. La cuantía del Fondo Social no distribuido en un período anual, automáticamente se acumulará aumentando el Fondo del ejercicio siguiente.

2. Las cuantías establecidas para este concepto son las siguientes:

<b>AÑO</b>	<b>FRS</b>
<b>2008</b>	20.400 €
<b>2009</b>	33.600 €
<b>2010</b>	33.600 €
<b>2011</b>	33.600 €

**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.

**SECCIÓN 06: SALUD**

Fundación: FUNDACIÓN HOSPITAL DE CALAHORRA

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>
Programa de Atención a la Mujer Sana		

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**

Fundación Hospital Calahorra es una organización sanitaria sin ánimo de lucro, que tiene afectado su patrimonio de modo duradero a la realización de los fines fundacionales.

El objeto de la Fundación es la gestión y administración del Hospital del mismo nombre que prestará asistencia sanitaria en la Rioja Baja, y en cualesquiera otras que pudieran serle asignadas de acuerdo con la legislación vigente y realizará actividades de promoción y protección de la salud individual y colectiva en cualquiera de sus vertientes, docentes e investigadoras en las áreas que pudieran coadyuvar a las que constituyen su objeto fundacional.

La Fundación Hospital Calahorra perseguirá siempre los fines fundacionales de interés general que a continuación se enumeran:

- a) La prestación de la asistencia sanitaria y de los servicios sanitarios de prevención de las enfermedades y rehabilitación.
- b) La participación en programas de promoción y protección de la salud.
- c) La docencia en el ámbito de las ciencias de la salud, así como la investigación, estudio y divulgación relacionadas con las mismas y con la biomedicina, colaborando con la Universidad y las demás instituciones con competencia en estas materias.
- d) La formación y permanente actualización de los conocimientos especializados del personal de los servicios sanitarios y, en particular, de los del personal de la propia Fundación, en colaboración con los colegios profesionales, las organizaciones sindicales y las demás instituciones con competencia en la materia.
- e) Cualesquiera otros relacionados con los anteriormente citados que se acuerden por el Patronato de la Fundación.



La Fundación, en cumplimiento de sus fines fundacionales, estará obligada a dar publicidad suficiente de sus objetivos y de las actividades que desarrolle.

Dentro de este conjunto de finalidades, y más específicamente en el de programas de protección y prevención de la Salud, se lleva a cabo desde mediados de 2008 el Programa de Atención a la Mujer Sana.

El objetivo final del Programa es contribuir a la mejora del nivel de salud de la mujer en La Rioja a través de revisiones periódicas para la prevención precoz del cáncer de cérvix y mama.

El método de diagnóstico utilizado es la citología con tinción de papanicolau y la exploración médica.

FHC está ubicada geográficamente en la Comarca denominada de La "Rioja Baja", en la ciudad de Calahorra (Carretera de Logroño s/n), a 49 Km de Logroño. Su área de influencia asistencial abarca a 4 Zonas Básicas de Salud, con 4 Centros de Salud localizados en las cabeceras de Comarca: Calahorra, Arnedo, Alfaro y Cervera del Río Alhama, y 19 Consultorios localizados en diferentes poblaciones. También ofrece sus servicios sanitarios a las localidades navarras de la comarca Ribera del Ebro, por su proximidad al hospital (distancia menor de 15 Km.).

Los primeros y principales clientes de la organización son los ciudadanos de la Comarca de La Rioja Baja. Según datos procedentes de las tarjetas sanitarias 2009 (TIS), dicha población es de 73.254 habitantes (23,39% de la población Riojana). De ellos, el 14,72% son menores de 16 años y el 17% son mayores de 65 años. El porcentaje de población inmigrante es muy superior a la media Riojana (13,8%), existiendo localidades donde el 50% de la población son extranjeros (Pradejón).

La FHC cuenta con una superficie de 18.585 m<sup>2</sup>, de los cuales 6.683 m<sup>2</sup> están edificadas. Está formado por tres edificios independientes comunicados entre sí: 1) Edificio que alberga toda la actividad sanitaria (Hospital), 2) Edificio de gestión y administración y 3) Edificio de instalaciones.

Los datos correspondientes al número de empleados en 2009, tomando como referencia el número de plantilla a 31 de diciembre, diferenciados por género son:



<b>EMPLEADOS 2009</b>			
<b>Grupo Convenio</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
<b>Médicos</b>	39	42	81
<b>Enfermeras</b>	12	103	115
<b>Matronas</b>	1	6	7
<b>Otras prof. sanitarias Diplomatura</b>	3	12	15
<b>Técnicos sanitarios</b>	0	20	20
<b>Técnicos Cuidados Aux. Enfermería</b>	7	80	87
<b>Personal de apoyo</b>	2	16	18
<b>Técnicos de Gestión Superior</b>	7	11	18
<b>Técnicos de Gestión Medio</b>	3	2	5
<b>Técnicos Administrativos</b>	4	19	23
<b>Auxiliares Administrativos</b>	1	30	31
	<b>79</b>	<b>341</b>	<b>420</b>

A la vista de los números la conclusión es clara, el 81% del total de los trabajadores de FHC son mujeres. Por categorías profesionales, vemos que en todas ellas, excepto en los Técnicos de Gestión medio el número de mujeres es superior al de hombres.

<b>RESUMEN PERSONAL DIRECTIVO 2009</b>		
	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Mujeres</b>	1	33%
<b>Hombres</b>	2	67%
<b>TOTAL</b>	3	100%

**1.- SITUACIÓN DE PARTIDA****A.- ESTADÍSTICAS***Porcentaje de gasto de personal por grupo, convenio y género en FHC*

<b>GRUPO - CONVENIO</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>	<b>Total general</b>
Médicos	20,48%	18,24%	38,72%
Enfermeras	3,28%	23,64%	26,92%
Matronas	0,28%	1,42%	1,70%
Otras prof. sanitarias nivel diplomado	0,43%	2,11%	2,53%
Técnicos sanitarios	0,00%	3,02%	3,02%
Técnicos en cuidados Auxiliar Enfermería	0,96%	10,93%	11,89%
Personal de apoyo	0,31%	2,11%	2,42%
Técnicos de gestión grado superior	1,99%	3,03%	5,03%
Técnicos de gestión grado medio	0,56%	0,38%	0,94%
Técnicos administrativos	0,61%	2,56%	3,17%
Auxiliares administrativos	0,12%	3,55%	3,66%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>29,01%</b>	<b>70,99%</b>	<b>100,00%</b>

*Solicitudes admitidas a fondo social 2008*

<b>SOLICITUDES ADMITIDAS FONDO SOCIAL 2009 POR GRUPO PROFESIONAL Y GÉNERO</b>						
<b>Denominación grupo profesional</b>	<b>Hombres</b>		<b>Mujeres</b>		<b>Total</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
Médicos	20	5,56%	27	7,50%	47	13,06%
Enfermeras	11	3,06%	93	25,83%	104	28,89%
Matronas	1	0,28%	5	1,39%	6	1,67%
Otras prof. sanitarias nivel diplomado	2	0,56%	13	3,61%	15	4,17%
Técnicos sanitarios	0	0,00%	19	5,28%	19	5,28%
Técnicos en cuidados Auxiliar Enfermería	5	1,39%	77	21,39%	82	22,78%
Personal de apoyo	1	0,28%	17	4,72%	18	5,00%
Técnicos de gestión grado superior	7	1,94%	11	3,06%	18	5,00%
Técnicos de gestión grado medio	2	0,56%	2	0,56%	4	1,11%
Técnicos administrativos	3	0,83%	16	4,44%	19	5,28%
Auxiliares administrativos	3	0,83%	25	6,94%	28	7,78%
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>55</b>	<b>15,28%</b>	<b>305</b>	<b>84,72%</b>	<b>360</b>	<b>100,00%</b>



De las 360 solicitudes admitidas para el reparto del fondo social de 2009, 305 corresponden a mujeres (lo que representa el 84,72% de las solicitudes) y 55 a hombres (supone un 15,28%). No resulta extraño, viendo el primer cuadro de datos, en el que mostramos el % de trabajadores de FHC por género.

*Distribución importes del fondo social por grupos profesionales y género*

DENOMINACIÓN GRUPOS	% Hombres	% Mujeres
Médicos	5,83%	8,50%
Enfermeras	2,61%	24,48%
Matronas	0,29%	1,32%
Otras prof. sanitarias nivel diplomado	0,45%	3,31%
Técnicos sanitarios	0,00%	4,73%
Técnicos en cuidados Auxiliar Enfermería	1,52%	22,05%
Personal de apoyo	0,23%	5,36%
Técnicos de gestión grado superior	2,02%	3,19%
Técnicos de gestión grado medio	0,51%	0,58%
Técnicos administrativos	0,80%	4,39%
Auxiliares administrativos	0,80%	7,03%
<b>TOTAL</b>	<b>15,07 %</b>	<b>84,93 %</b>

*Número de hombres y mujeres que se acogen a excedencias a fecha 31 de diciembre de 2009, para el cuidado de hijos y familiares:*

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES	
Hombres	5
Mujeres	16
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>

Programa "Mujer Sana"

Los datos reales de consultas 2009 generadas por el programa de Atención a la Mujer Sana se muestran a continuación:

<b>CONSULTAS PROGRAMA MUJER SANA</b>	<b>Actividad 2009</b>
Consultas primeras	1.875
Consultas de alta resolución	2.839
Consultas sucesivas	1.540
<b>TOTAL DE CONSULTAS</b>	<b>6.254</b>

Para el cumplimiento de este objetivo de actividad, se cuenta con una serie de medios humanos que se resumen a continuación:

1. Personal adscrito a la Unidad de Ginecología de Fundación Hospital Calahorra: 7 ginecólogos.
2. Personal facultativo subcontratado: 5 ginecólogos.

**B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL**

El Informe de Impacto de Género elaborado por Fundación Hospital Calahorra que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2011 y con el que se pretende sentar las bases de futuras actuaciones.

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

Realizar un programa de screening poblacional de las mujeres de Rioja Baja para la detección precoz de cáncer de cérvix (cuello de útero), y del cáncer de mama.

Los Programas de Detección Precoz de Cáncer de Cérvix y de Mama se realizan en toda la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Se trata de dos programas de carácter poblacional, en el que se invita a todas las mujeres residentes en la Comunidad Autónoma con edades comprendidas en un determinado grupo de edad (según programa) a una prueba de detección periódica.

Esta prueba consiste en la realización de una mamografía en el caso de cáncer de mama y la realización del test de papanicolau en el caso del cáncer de cérvix.





El carácter poblacional del programa determina que incluya a todas las mujeres de la población diana, con independencia del tipo de aseguramiento sanitario que estas mujeres tengan.

El programa pretende alcanzar los siguientes resultados: reducir la mortalidad por cáncer de mama y cérvix en las mujeres de la población diana del programa y mejorar la calidad de vida de las enfermas.

Para poder alcanzar estos objetivos, las guías europeas para la garantía de la calidad en el cribado y diagnóstico del cáncer de mama y cérvix establecen unos estándares que deben cumplirse en relación con algunos aspectos clave del proceso de cribado y diagnóstico, de los cuales reseñamos algunos:

- La participación en el cribado debe alcanzar el 70% de las mujeres invitadas.
- La participación de las mujeres que ya han acudido debe alcanzar el 95%.
- La proporción de mujeres participantes que deben seguir estudios después de la mamografía no deben alcanzar el 7% cuando participan por primera vez y el 5% cuando ya han participado anteriormente.
- La proporción de mujeres participantes que precisen realizar pruebas con un intervalo menor a los dos años no debe alcanzar el 1%.
- La detección de carcinomas in situ no debe superar el 10% de los cánceres diagnosticados mediante el cribado.
- La proporción de cánceres diagnosticados en estadio II y más avanzados no debe de superar el 25% de todos los casos diagnosticados en mujeres que ya han realizado pruebas en años anteriores.

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

La detección de cualquier tipo de patología y en concreto patología cancerosa minimiza las consecuencias tanto desde el punto de vista sanitario como en la disminución del gasto que genera el tratamiento de estas patologías en estadios avanzados.

Con este programa de gasto impactamos en el apartado 3.1 de la Disposición Adicional Octava de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dice textualmente:

*“Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres”.*



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

Una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto se realizan valoraciones del mismo en las Memorias de la Fundación, en las Comisiones de Calidad y de Dirección y se realiza también por el Servicio de Planificación y Evaluación de la Consejería de Salud una evaluación del cumplimiento del contrato de calidad y una evaluación del cumplimiento de la actividad pactada en Cláusula adicional.

Para terminar, la concienciación de la Fundación Hospital Calahorra en el tema del Impacto de Género también queda claramente reflejada en su Tercer Convenio Colectivo (2008-2011). A continuación, se incluyen aquellos extractos del Convenio en los que se establecen medidas favorecedoras de la igualdad de trato, la Conciliación de la vida familiar y laboral y la integración de personas con discapacidad.

#### **3<sup>er</sup> CONVENIO COLECTIVO**

**Fundación Hospital Calahorra**

**2008-2011**

**(extracto)**

#### **Medidas favorecedoras de la igualdad de trato, la Conciliación de vida familiar y laboral y la integración de personas con discapacidad.**

*Artículo 10. Planes de Igualdad de FHC.*

**1. FHC 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 FHC 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 FHC 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 FHC.
- 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 13. Movilidad Interna.**

La Movilidad Interna, que habrá de realizarse siempre dentro del mismo grupo profesional en que esté encuadrado el trabajador, puede ser Voluntaria o Forzosa. La Movilidad Voluntaria puede ser Definitiva (art. 13.1) o Temporal (art. 13.2). Quienes cumplan los requisitos exigidos para participar en el correspondiente proceso de Movilidad Interna, podrán optar tanto a puestos vacantes con carácter definitivo (Movilidad Voluntaria Interna Definitiva) como a puestos temporalmente vacantes (Movilidad Voluntaria Interna Temporal). Las convocatorias y solicitudes para participar en dichos procesos se realizarán de forma independiente a pesar de que los criterios de acceso y baremos sean idénticos.

Se excluye a estos efectos al personal y puestos encuadrados en el Grupo profesional "Médicos", al que serán de aplicación las disposiciones vigentes en materia de habilitación legal y profesional para el ejercicio de la correspondiente especialidad, en particular lo dispuesto en la **Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias**.

Podrá participar en el proceso de Movilidad Interna, tanto Definitiva como Temporal, el personal de la FHC con contrato laboral fijo que a la fecha de la publicación de cada convocatoria cumplan los siguientes requisitos:

- Antigüedad mínima en el mismo grupo profesional de 12 meses. Para el cómputo de dicha antigüedad no se tendrán en cuenta los posibles periodos de promoción con carácter temporal que haya podido tener en dicho grupo profesional.
- Estar en activo o en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares o excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género. Quienes estén en situación de baja por Incapacidad Temporal (IT) o suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia podrán tomar parte en el proceso en idénticas condiciones al resto del personal.

#### **1. PROMOCIÓN INTERNA DEFINITIVA.**

Se reservará para su cobertura mediante Promoción Interna Definitiva al menos 2/3 de los puestos de trabajo de carácter indefinido del mismo Grupo Profesional que hubiesen quedado vacantes como consecuencia de un proceso de Movilidad Interna Voluntaria Definitiva.

Tendrán derecho a la promoción interna aquellos trabajadores en activo de la FHC que acrediten una antigüedad de, al menos, un año como personal fijo en la FHC y posean la titulación académica mínima exigida en el Grupo Profesional al que se opta. Para el acceso mediante Promoción Interna Definitiva a puestos encuadrados en los Grupos Profesionales 8 "Técnicos de Gestión de Grado Superior" y 9 "Técnicos de Gestión de Grado Medio" será requisito previo inexcusable estar en posesión de la correspondiente titulación universitaria de grado medio o superior que corresponda en cada caso de acuerdo con el cuadro de Correspondencias establecido en función de las Materias por Área de Conocimiento y de las Unidades Organizativas en que esté encuadrado el puesto de trabajo vacante, según lo expuesto en el apartado Movilidad Interna.

El personal en situación de baja por Incapacidad Temporal, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia o en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares o para trabajadores víctimas de violencia de género, podrá tomar parte en el proceso en las mismas condiciones que el personal en situación de alta.



**Artículo 43. Plan de Formación.**

1. Anualmente FHC elaborarán sus planes de formación atendiendo a las necesidades previsibles de formación de las distintas áreas que componen FHC.

Trimestralmente, Dirección y Comité de Empresa revisarán la ejecución de todas las acciones formativas, todas las solicitudes cursadas por los trabajadores, las nuevas necesidades de formación y todas las solicitudes de planes individuales de formación.

2. La formación prevista en dichos planes podrá ser complementada en la medida que se detecten nuevas necesidades de formación.

3. Asimismo, se informará a las Comisiones de Docencia e Investigación de FHC de las líneas maestras de dicho plan.

4. En las acciones formativas organizadas directamente o financiadas por FHC se dará prioridad a los trabajadores que lo soliciten tomando en consideración los criterios siguientes:

1. Contrato laboral ordinario fijo en vigor.
2. No haber participado en el año anterior en acciones formativas de idénticas o similares características.
3. Menor antigüedad en el Grupo Profesional al que va dirigida la acción formativa.
4. Mayor antigüedad en la organización.
5. Menor grado reconocido de Carrera o Desarrollo Profesional.
6. Trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares.

**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 FHC, 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:

- d) 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.
- e) 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.



1. 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:

- c) 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.
- d) 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:

- c) 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.
- d) 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 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.

#### **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 FHC.

#### **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 FHC, 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 realizará 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 Hospital Calahorra, 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 Rioja Salud, 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:*

*FHC 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:*

- c) 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.*
- d) 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.***

**Artículo 60. Protección de la maternidad.**

*1. Sin perjuicio de la suspensión del contrato derivada de la solicitud de prestación por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia que ocupen puestos de trabajo que puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.*

*2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.*

*3. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema*



Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el [artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores](#).

4. Tendrán derecho a la exención de la realización de atención continuada las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año.

5. Asimismo también tendrán derecho a la exención para realizar noches, sin merma de retribuciones, las trabajadoras a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año, sin perjuicio de las demás disposiciones legales de aplicación.

**Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad.**

1. A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo conforme a lo que determine la declaración del INSS con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.

No obstante, caso de que el puesto de trabajo sea de imposible adaptación a la concreta reducción de la capacidad de trabajo del afectado, podrá optar al margen del procedimiento establecido para Movilidad y Promoción Interna a puestos de su mismo grupo profesional o de grupo equivalente acordes con su minusvalía.

2. Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen:

2.1) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, se extinguirá la relación laboral con la FHC, 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 FHC 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 los 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 FHC, 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 FHC 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 FHC 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.

#### **Artículo 67. Graduación de la faltas.**

2. Se consideran faltas muy graves:

.../...

El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad en el trabajo, incluidos los comportamientos físicos, verbales o no verbales no deseados, que por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud del trabajador generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado.



*El acoso moral, entendiéndose por tal el conjunto de comportamientos o actitudes de violencia psicológica extrema que de forma sistemática y durante un periodo de tiempo prolongado desarrollan uno o varios trabajadores contra otro u otros en el ámbito laboral y cuya finalidad es causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, que tiene como consecuencia la degradación de sus condiciones de trabajo objetivamente considerada.*

**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, FHC 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 FHC, las retribuciones de dichos trabajadores equivaldrán al 80% por ciento 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.*



## 5- CONCLUSIONES FINALES

Todas las Consejerías, Organismos Públicos y Fundaciones que conforman el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja han reflexionado acerca del impacto de género en sus políticas de gasto. El resultado es el presente informe, en el que también ha colaborado de manera especial el Instituto de Estadística de La Rioja.

En total se han analizado 30 programas de gasto y más de 200 indicadores de género, no sólo desde el punto de vista cualitativo, sino también cuantitativo; se ha hecho un gran esfuerzo por reflejar el crédito de aquellas partidas de gasto con impacto de género.

Para determinar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno de La Rioja en hombres y mujeres, se ha trabajado en la búsqueda de nuevos indicadores, manteniéndose los de años anteriores. De este modo, es posible visualizar una evolución y extraer las siguientes conclusiones, que se mantienen de un ejercicio a otro y se afianzan en el tiempo:

- Actualmente, el 68,42% del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja son mujeres. Con ello, se cumplen los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública.

En cuanto a la promoción profesional, cada vez son más mujeres las que ocupan puestos de responsabilidad como jefaturas de servicio o de sección. No obstante, entre los altos cargos aún existe un predominio masculino.

Respecto a la conciliación de la vida familiar y laboral, las administraciones públicas de La Rioja garantizan que todos sus trabajadores puedan acceder en condiciones de igualdad a derechos como las excedencias, las reducciones de jornada o los permisos sin sueldo. Sin embargo, en la práctica, se observa que este tipo de licencias son solicitadas en su inmensa mayoría por mujeres; son ellas las que continúan al frente de las labores del hogar y asumen con mayor frecuencia el cuidado de los hijos u otros familiares.

- El Gobierno de La Rioja mantiene los programas “Mujer y Empleo” y “Primer Empleo”, que pretende favorecer la incorporación de la mujer al mercado laboral, financiando costes salariales y de seguridad social a las corporaciones locales, instituciones sin ánimo de lucro u organismos que contraten a mujeres desempleadas. Concretamente, en el año 2009 se han beneficiado de estas ayudas 243 mujeres.



En la misma línea, las subvenciones gestionadas a través de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER) van destinadas a aquellas empresas que cuenten con planes de conciliación de la vida familiar y laboral. Al mismo tiempo, priman a la mujer sobre el hombre en las ayudas a emprendedores.

Por otro lado, el Gobierno regional incide en el ámbito de la agricultura y ganadería, manteniendo la línea de ayudas a jóvenes agricultores, que da prioridad al género femenino. Además, aplica la Orden 31/2009, de 11 de diciembre, para promocionar la afiliación a la Seguridad Social de los cónyuges de las personas titulares de las explotaciones agrarias, especialmente pensada para las mujeres. Esta norma complementa al Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre la titularidad compartida en las explotaciones agrarias, que trata de evitar la discriminación femenina y conseguir el reconocimiento jurídico y social de la mujer en las explotaciones familiares.

Desde el punto de vista tributario, y dada la situación económica actual, se ha hecho un esfuerzo especial por continuar aplicando las deducciones por nacimiento o adopción de segundo o ulterior hijo; de los beneficiarios, entre el 10% y el 30% han sido madres o adoptantes solteras.

- Al margen de las medidas a corto plazo que se han expuesto, el Gobierno de La Rioja considera que es necesario trabajar con vistas al futuro. Por ello, en el área de salud, apuesta por la detección precoz del cáncer de mama y por la prevención del cáncer de cérvix. Reducir la incidencia de estas enfermedades, que afectan directamente a las mujeres, facilitará a éstas el desarrollo de su vida laboral y social. Al respecto, el programa “Mujer Sana”, al igual que los programas “Salud bucodental de la embarazada” y “Revisiones ginecológicas en Centros de Salud”, muestra resultados plenamente satisfactorios: se pretende inmunizar frente al virus del papiloma humano al 97% de la población femenina de 11 años.

Asimismo, se pretende incidir en la educación para que los colegios e institutos riojanos transmitan a nuestros niños y jóvenes el valor de la igualdad, con el objetivo de desterrar la lacra social que supone la violencia de género. Por su parte, el deporte también es un buen ámbito para promocionar la igualdad. Por ello, se fomenta la participación femenina en todo tipo de actividades deportivas, premiando a aquellos equipos o entidades con una estructura de sexos equilibrada. En este sentido, se constata una amplia participación de la mujer, no sólo como deportista, sino también en cargos técnicos como entrenadores o directores deportivos.

Por último, cabe destacar que el compromiso del Gobierno de La Rioja en la promoción de la igualdad de género no se circunscribe únicamente a nuestro ámbito territorial. La Cooperación y Desarrollo Exterior persigue, entre otros objetivos, el acceso de la mujer a los procesos de toma de decisiones y a la



educación, así como aumentar su presencia en los medios de producción de la riqueza de cada país.

Con todo ello, de cara al futuro, se continuará avanzando positivamente en la integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria del Gobierno de La Rioja.



## 6- ANEXOS

Como anexos, se adjuntan a continuación la Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de Informes de Impacto de Género (Anexo I) y el fichero normalizado que se facilitó a todos los entes (Anexo II).





## **ANEXO I**

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 Hacienda pretende acompañar a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010, de un Informe de Impacto de Género.

Para su elaboración, la Dirección General de Planificación y Presupuestos 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 2010, 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 estereotipos:

- 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.
- Incidencia prevista sobre la situación de partida diagnosticada.

#### Incidencia sobre los roles y estereotipos 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.



## 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

### Valoración del impacto de género:

- Calificación de los resultados:
  - En sentido negativo: Cuando la política de gasto no disminuye las desigualdades de género identificadas.
  - En sentido positivo: Cuando se prevé que la aplicación de la política de gasto va a contribuir a la eliminación de las desigualdades de género.



## Formulación de propuestas de mejora y recomendaciones

En esta parte final del informe, se recogerán las conclusiones a las que se han llegado a lo largo del proceso de elaboración del mismo y se formularán propuestas de mejora y recomendaciones.

### Propuestas de mejora y recomendaciones

#### Propuestas de mejora:

- Introducción de medidas que mejoren el impacto de género.
- Modificación de medidas existentes para mejorar el impacto de género.
- Cambios en la redacción, que eviten un uso sexista del lenguaje.

#### Recomendaciones:

- Sugerencias sobre medidas complementarias que apoyen el impacto de género.
- Propuestas a otros entes relacionados para mejorar el impacto de género.

Dada la diversidad de entes que conforman el Sector Público de La Rioja, es deseable que los informes de políticas de gasto se ajusten, en todo lo posible, al patrón descrito en esta guía. Asimismo, se solicita la mayor claridad y brevedad posible.



## **ANEXO II**

<p><b>INFORME IMPACTO DE GÉNERO</b></p>
---

**SECCIÓN.....:**

**INTRODUCCIÓN:**





**SECCIÓN.....:**

Servicio.....:

Centro:

<b>PROGRAMA DE GASTO</b>	<b>CÓDIGOS</b>	<b>CRÉDITO</b>

**DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO**



## **1.- SITUACIÓN DE PARTIDA**

### **A.- ESTADÍSTICAS**



B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

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



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



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



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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO