



INDICE

1- INTRODUCCIÓN	3
2- METODOLOGÍA.....	5
3- SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LA RIOJA: ESTADÍSTICAS	7
3.1. DATOS GENERALES	
- Demografía y estadísticas vitales	8
- Presencia de hombres y mujeres en el poder y en la toma de decisiones	13
- Mercado laboral.....	16
- Educación.....	17
- Protección social	27
- Hogar y nuevas tecnologías	29
3.2. VIOLENCIA DE GÉNERO.....	33
4- EL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA 2012: ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE GASTO	35
4.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL	35
- Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.....	36
- Salud y Servicios Sociales	49
- Educación, Cultura y Turismo.....	124
- Obras Públicas, Política Local y Territorial	138
- Administración Pública y Hacienda	144
- Presidencia y Justicia	164



- Servicio Riojano de Salud	198
- Servicio Riojano de Empleo.....	219
- Instituto de Estudios Riojanos	255
- Instituto Riojano de la Juventud.....	260
- Industria, Innovación y Empleo.....	273
4.2. ORGANISMOS PÚBLICOS	335
- Entidades Públicas Empresariales.....	335
- Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.....	335
- Agencia del Conocimiento y la Tecnología.....	368
4.3. FUNDACIONES	374
- Fundación Rioja Salud	374
- Fundación Hospital de Calahorra	392
5- CONCLUSIONES FINALES.....	412
6- ANEXOS.....	415



1- INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico.

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”.

Este reconocimiento al máximo nivel legal ha desencadenado políticas que han permitido a las mujeres españolas avanzar de forma importante hacia la igualdad respecto a los hombres.

Sin embargo, la realidad social y económica no refleja aún la igualdad plena y efectiva de derechos que reconoce la Constitución a la mujer como parte de su estatuto de ciudadanía.

Estudios estadísticos recientes revelan la existencia de diferencias basadas en el género, por ejemplo: el desempleo femenino es superior al masculino, a pesar de la gran cantidad de puestos de trabajo creados para mujeres; todavía hay una escasa participación de mujeres en el poder económico y político; las responsabilidades familiares aún siguen siendo asumidas casi exclusivamente por mujeres y persisten las dificultades para conciliar vida familiar y profesional.

Además, la violencia de género aun permanece en nuestra sociedad a pesar de los avances legislativos llevados a cabo para su erradicación, ejemplo de ello es la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Por tanto los poderes públicos, cumpliendo con el mandato constitucional, han de poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad, eliminando aquellas costumbres, roles y estereotipos en los que se sustentan las diferencias de género.

No obstante, 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”¹. 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

¹ Guía de la Unión Europea para la Evaluación del Impacto en función del Género.



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.

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, desde el ejercicio presupuestario de 2009 los Presupuestos de nuestra comunidad se acompañan de forma obligatoria de un Informe de Impacto de Género para detectar desigualdades entre hombres y mujeres y contribuir, desde las políticas públicas, a la efectiva igualdad de oportunidades.

Un año más la Dirección General de la Oficina de Control Presupuestario en colaboración con el resto de entes que conforman el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja elabora el presente Informe de Impacto de Género, que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos para 2012.



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 2012 se analiza la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno regional sobre el género.

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

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

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

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

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

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

³ Ver Anexo II.



En 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 2011 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 Oficina de Control Presupuestario 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 2011”, 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 2012 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 apartado⁴ 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, y presencia de hombres y mujeres en el poder y en la toma de decisiones.

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

⁴ 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 2011”, elaborada por el Instituto de Estadística de La Rioja.



3.1. DATOS GENERALES

A) Demografía y estadísticas vitales

Se realiza en primer lugar un análisis de las principales variables demográficas en la sociedad riojana; en particular 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, esta tendencia ha cambiado en los dos últimos años. La tendencia actual apunta a la estabilización demográfica; así en 2010 el crecimiento fue el 0,22% respecto a 2009 y el Padrón Municipal a 1 de enero de 2011 (Avance) revela que la población riojana ha alcanzado los 322.621 habitantes, sólo un 0,06% más que el año anterior.

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE DERECHO EN LA RIOJA. AÑOS 2000-2011			
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	161.884	160.531	322.415
2011*	161.448	161.173	322.621

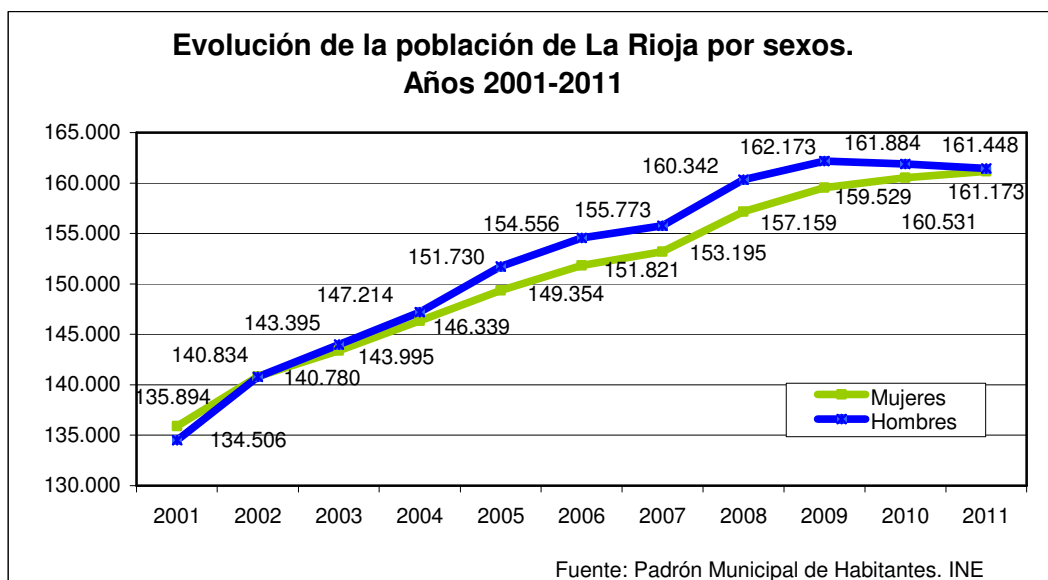
FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

(*) Datos provisionales.

En 2011 la población femenina riojana es el 49,96% del total

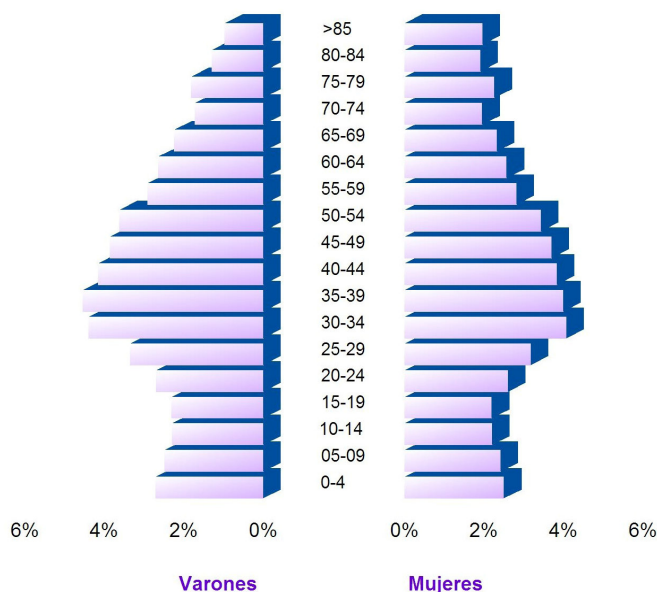


En el siguiente gráfico se aprecia que hasta el año 2002 las mujeres superaban en número a los hombres. A partir de entonces, a pesar de que ambos sexos han engrosado su número, el colectivo masculino ha ido creciendo en mayor proporción, con la máxima diferencia en 2008. En 2011 prácticamente se ha alcanzado la igualdad.



El incremento de la población masculina de 2001 a 2011 ha sido de un 20,03% mientras que el de la femenina ha sido de un 18,6%; fenómeno que, sin duda, tiene relación directa con la mayor presencia masculina entre la población extranjera.

PIRÁMIDE DE EDADES. LA RIOJA AÑO 2011 (AVANCE)





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.

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 2020 se presenta de la siguiente forma:

PROYECCIONES DE POBLACIÓN SEGÚN SEXO Y EDAD. AÑOS 2010 Y 2020				
2010		2020		
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
0-4 años	8.227	7.757	7.709	7.253
5-9 años	7.614	7.140	8.464	7.977
10-14 años	6.989	6.693	8.322	7.916
15-19 años	7.248	6.898	7.834	7.520
20-24 años	8.462	8.219	7.105	7.306
25-29 años	11.404	10.786	7.201	7.678
30-34 años	14.237	13.115	8.246	8.793
35-39 años	13.945	12.635	10.176	10.876
40-44 años	12.757	12.073	11.876	12.907
45-49 años	11.923	11.572	11.697	12.486
50-54 años	10.852	10.525	11.038	11.760
55-59 años	9.136	8.919	10.570	11.114
60-64 años	8.356	8.346	9.766	10.129
65-69 años	6.899	7.154	8.273	8.648
70-74 años	5.786	6.645	7.346	7.936
75-79 años	5.808	7.212	5.582	6.554
80-84 años	4.035	5.899	3.913	5.496
85 y más años	3.007	5.732	4.663	7.922
TOTAL	156.688	157.321	149.781	160.265

FUENTE: Proyecciones de Población a Corto Plazo. INE.



Como se puede observar, la población de ambos sexos estimada para 2020 se reduce en varios tramos entre los 20 y los 50 años, y también a partir de los 75 años.

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. Sólo 14 municipios, incluida la capital, pasan de los 3.000 habitantes.

POBLACIÓN DE LOS MUNICIPIOS MAYORES DE 3.000 HABITANTES SEGÚN SEXO. AÑO 2010			
Localidad	Hombres	Mujeres	Total
Logroño	73.891	78.759	152.650
Calahorra	12.369	12.507	24.876
Arnedo	7.211	7.214	14.425
Haro	6.151	5.809	11.960
Alfaro	4.963	4.850	9.813
Nájera	4.195	4.209	8.404
Lardero	4.150	3.968	8.118
Sto. Domingo de la Calzada	3.479	3.258	6.737
Villamediana de Iregua	3.471	3.252	6.723
Autol	2.260	2.125	4.385
Pradejón	2.125	1.886	4.011
Rincón de Soto	1.936	1.865	3.801
Albelda de Iregua	1.727	1.564	3.291
Fuenmayor	1.644	1.575	3.219

FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

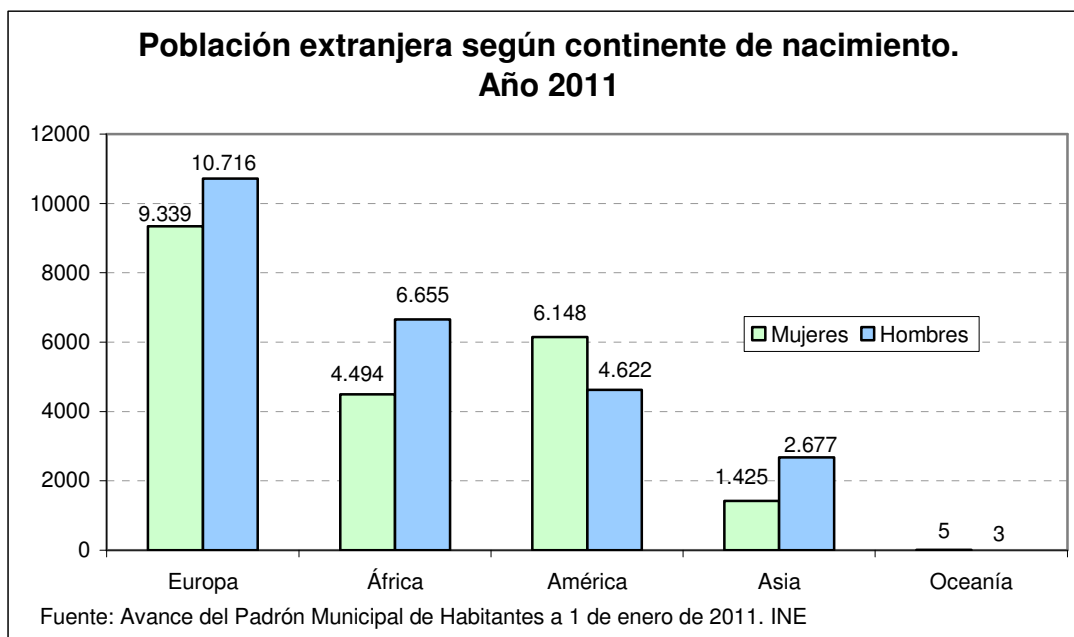
Destaca el fuerte incremento en los últimos años de la población extranjera que ha pasado de representar el 3% del total en 2001, a ser el 14,3% de los riojanos según los datos del padrón a 1 de enero de 2011.

Las diferencias por sexos se han mantenido. En 2001 los hombres extranjeros representaban en La Rioja el 3,5% de la población masculina, y las féminas extranjeras el 2,5% del total de mujeres. En 2011 esos porcentajes son del 15,3% para los hombres y 13,3% para las mujeres.

Si analizamos los continentes de origen, los inmigrantes que residen en nuestra Comunidad Autónoma proceden en su mayoría de Europa (43,5%), América



(23,4%) y África (24,2%); un 8,9% son de origen asiático, mientras que sólo 8 personas, 5 mujeres y 3 hombres, en total un 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 53,4% son hombres y el 46,6% mujeres, mayor es la diferencia entre los inmigrantes africanos y asiáticos, donde la proporción de varones aumenta considerablemente hasta el 59,7% y el 65,3% respectivamente. Por el contrario, la situación se invierte en América, donde las féminas representan el 57,1%.

En cuanto a las nacionalidades y grupos de edad preponderantes entre los inmigrantes riojanos, en la tabla siguiente aparecen los datos a 1 de enero de 2011.

Entre los europeos, son claramente dominantes los procedentes de los países de la Unión Europea.

Los marroquíes son los nacionales más numerosos entre los originarios de África, representan el 75,8% del total de africanos.

Cuba es el país más representado de América Central y Colombia lo es de América del Sur. Pakistán es el país con más nacionales procedentes de Asia.



Población extranjera según sexo, nacionalidad y grupos de edad. Año 2011								
Todas las edades		Menor de 15		16-64		65 y más		
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	

Nacionalidades europeas								
Unión Europea	9.768	8.388	1.366	1.332	8.297	6.871	105	185
Otras nacionalidades europeas	948	951	187	171	746	763	15	17
Nacionalidades africanas								
Marruecos	4.870	3.580	1.379	1.276	3.458	2.264	33	40
Resto de nacionalidades africanas	1.785	914	330	334	1.448	574	7	6
Nacionalidades americanas								
América del Norte y Central	371	554	59	61	301	475	11	18
Cuba	131	208	19	13	106	182	6	13
Resto	240	346	40	48	195	293	5	5
América del Sur	4.251	5.594	874	866	3.332	4.605	45	123
Colombia	1.293	1.668	225	246	1.055	1.376	13	46
Resto	2.958	3.926	649	620	2.277	3.229	32	77
Nacionalidades asiáticas								
Pakistán	2.325	1.080	576	417	1.742	662	7	1
Resto	352	345	91	80	256	259	5	6
Oceanía								
	5	3	0	0	5	3	0	0

FUENTE: Avance del Padrón Municipal a 1 de enero de 2011. 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.

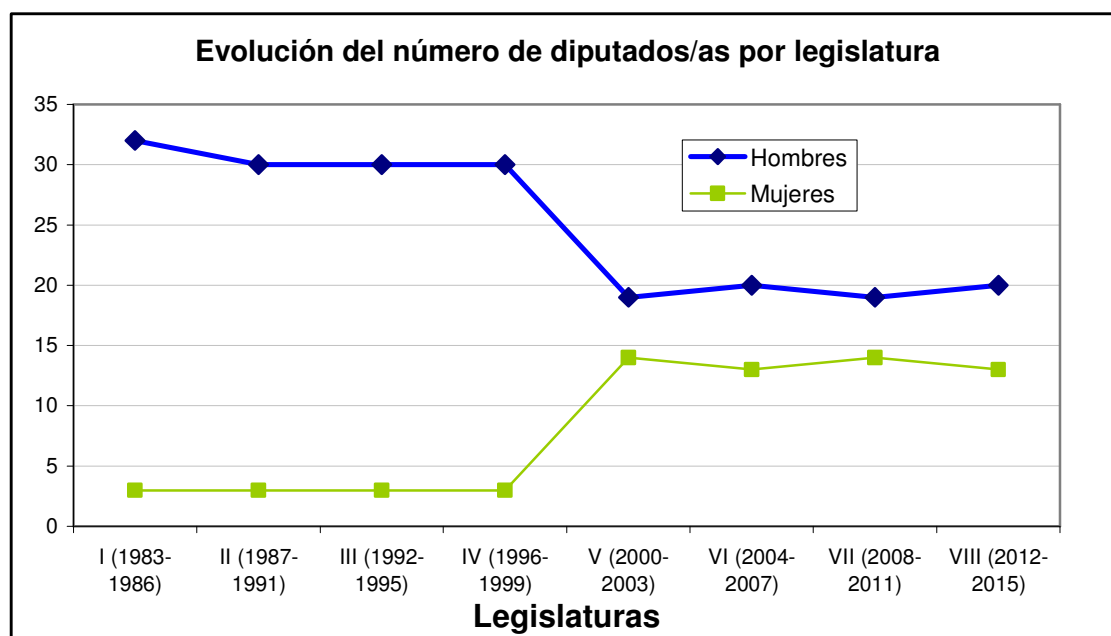
En La Rioja, el Parlamento autonómico cuenta con 33 diputados en la legislatura actual, de los que 13 son mujeres (39%).



NÚMERO DE DIPUTADOS/AS POR LEGISLATURAS			
Legislatura	Hombres	Mujeres	Total
I (1983-1986)	32	3	35
II (1987-1991)	30	3	33
III (1992-1995)	27	6	33
IV (1996-1999)	27	6	33
V (2000-2003)	19	14	33
VI (2004-2007)	20	13	33
VII (2008-2011)	19	14	33
VIII (2012-2015)	20	13	33
TOTAL	200	66	266

FUENTE: Parlamento de La Rioja.

En el año 2000, en la quinta legislatura, el número de diputadas experimentó un gran salto cuantitativo, concretamente se pasó de 6 a 14 diputadas; a partir de ese año el número de diputadas se mantiene entre 13 y 14 dependiendo de las legislaturas, frente a 20 o 19 hombres que completan los 33 totales.





En cuanto a la presencia de mujeres entre los altos cargos del Gobierno de La Rioja, los datos muestran que siguen siendo una minoría, aunque se aprecia un incremento a lo largo de las legislaturas y un fuerte cambio en 2011 debido principalmente al fuerte descenso en el número de altos cargos.

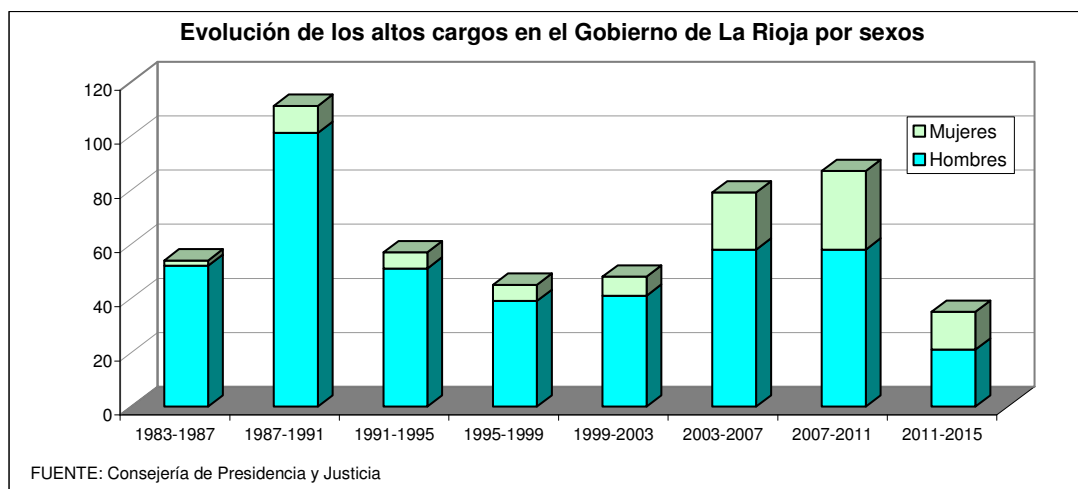
Altos cargos en el Gobierno de La Rioja por legislaturas

Altos cargos en el Gobierno de La Rioja por legislatura								
	1983-1987		1987-1991		1991-1995		1995-1999	
	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTAL	52	2	101	10	51	6	39	6
Presidente	1	0	2	0	1	0	1	0
Vicepresid.	0	0	2	1	0	1	0	0
Consejero/a	12	0	17	3	7	2	6	1
Sec. Gral. Tca.	12	1	22	2	10	1	7	2
Interventor/a	3	0	2	1	1	1	2	0
Director/a Gral.	24	1	56	3	32	1	23	3
Subdirector/a G.	0	0	0	0	0	0	0	0

	1999-2003		2003-2007		2007-2011		2011-2015	
	H	M	H	M	H	M	H	M
TOTAL	41	7	58	21	58	29	21	14
Presidente	1	0	1	0	1	0	1	0
Vicepresid.	0	1	0	1	0	1	0	0
Consejero/a	7	1	8	2	8	2	6	1
Sec. Gral. Tca.	6	2	6	3	5	6	3	3
Interventor/a	1	0	1	0	1	0	1	0
Director/a Gral.	26	3	31	10	35	16	7	10
Subdirector/a G.	0	0	11	5	8	4	3	0

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

En la presente legislatura las mujeres representan el 40% del total de los altos cargos del Gobierno riojano





C) Mercado laboral

La crisis económica de los últimos años ha afectado intensamente a la evolución del mercado laboral. Desde 2008, 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):

EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGÚN SEXO. AÑOS 2008-2010								
Hombres			Mujeres			Total		
2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010

R. General	54.515	49.423	48.155	43.499	42.556	42.790	98.014	91.979	90.945
R.E. Agrario	3.172	3.787	3.752	1.036	1.153	1.141	4.208	4.940	4.893
R.E. Hogar	44	61	65	1.522	1.544	1.653	1.566	1.605	1.718
R.E. Autónomos	19.917	18.682	17.975	8.759	8.562	8.475	28.676	27.244	26.450
TOTAL	77.648	71.953	69.947	54.816	53.815	54.059	132.464	125.768	124.005

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

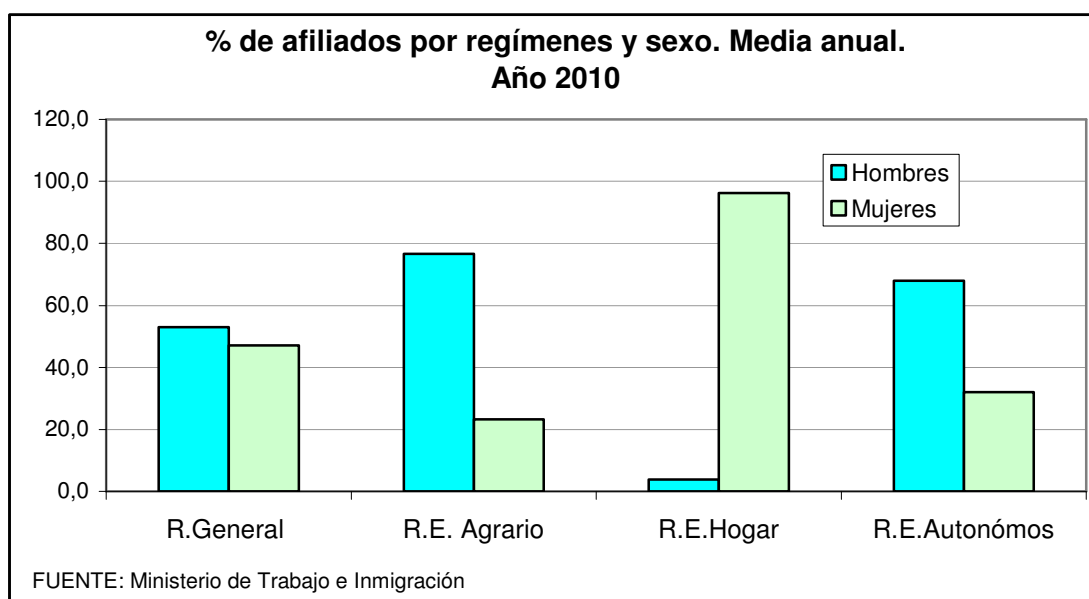
Notas:1- Datos a último día del mes. Media anual.

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.

De los 132.464 afiliados medios a último día de mes registrados en 2008, vemos que un año después había un 5,05% menos y en 2010 se reducían de nuevo un 1,4%.

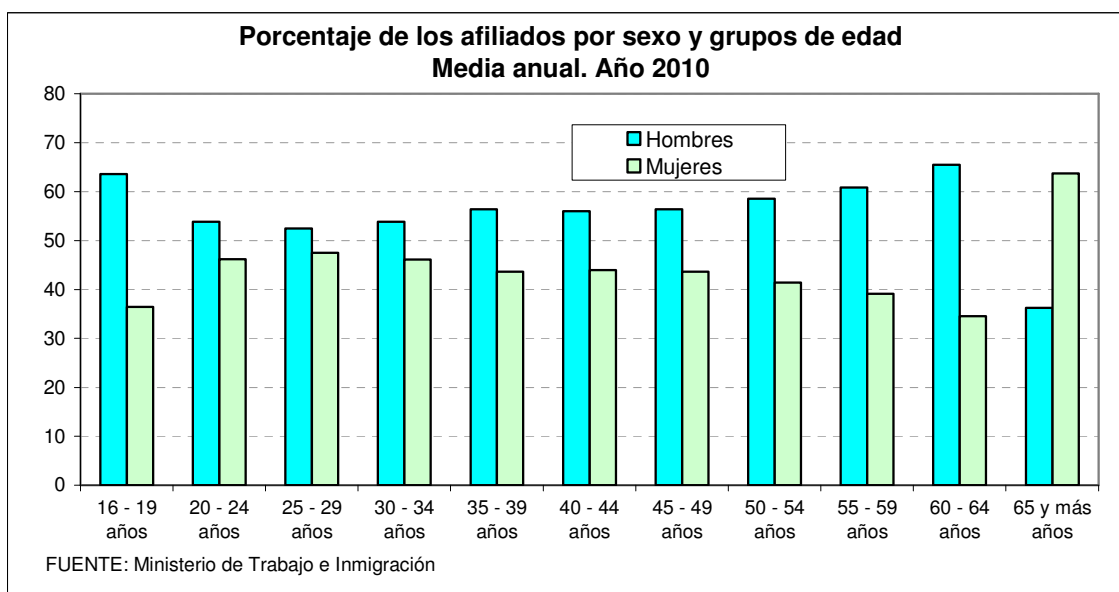
Por sexos, los más afectados han sido los varones; en este sentido, hay que tener en cuenta que la crisis económica se ha notado especialmente en sectores tradicionalmente muy masculinizados como la construcción. No obstante, los hombres mantienen su hegemonía, con 69.947 afiliados medios a último día de mes en 2010, frente a las 54.816 mujeres en esa misma fecha. Es destacable que el número de afiliadas ha aumentado ligeramente en 2010 respecto a 2009.

En lo relativo a los diferentes regímenes de afiliación, sólo el Régimen General muestra cierto equilibrio entre sexos, al constar un 53% de hombres y un 47% de mujeres. En el Régimen Especial Agrario, casi 8 de cada 10 afiliados son hombres, predominancia que también encontramos en el Régimen Especial de Autónomos, donde los varones concentran el 68% 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 salvo para el grupo de 65 años o más, tramo en el que el porcentaje de mujeres supone un 63,8%. Si bien, es destacable que el total de personas afiliadas con más de 65 años es de 1.037, es decir, un 0,8% del total de los afiliados.

Las mayores diferencias se dan en los grupos de edad extremos, es decir, en los tramos de 16 a 19 años (63,6% de hombres frente al 36,4% de mujeres), y en el de 60 a 64 años (65,4% de hombres frente al 34,5% de mujeres).



D) Educación



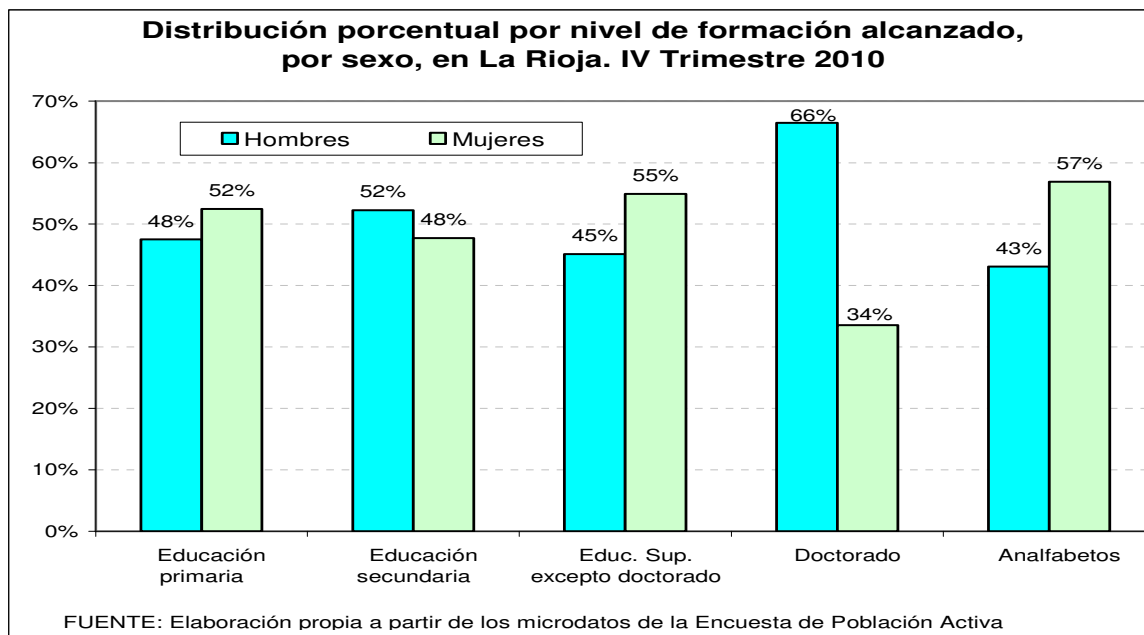
Según los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa del INE para el último trimestre de 2010, algo más del 28% de la población riojana de 16 y más años sólo ha alcanzado una formación a nivel de Primaria, mientras que casi el 53% posee el nivel de Secundaria:

POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y GRUPO DE EDAD. IV TRIMESTRE 2010					
	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 54	55 y más años	Total
Hombres	5.770	8.129	73.353	42.832	130.084
Educación primaria	2.375	383	9.446	25.897	38.100
Educación secundaria	3.136	6.397	47.855	12.670	70.057
Educación superior, excepto doctorado	91	1.350	15.100	3.759	20.300
Doctorado	0	0	222	171	392
Analfabetos	168	0	731	336	1.235
Mujeres	5.509	7.939	70.116	49.105	132.669
Educación primaria	1.110	780	7.420	32.783	42.093
Educación secundaria	4.399	5.530	41.906	12.198	64.034
Educación superior, excepto doctorado	0	1.628	19.702	3.382	24.712
Doctorado	0	0	198	0	198
Analfabetos	0	0	890	741	1.631

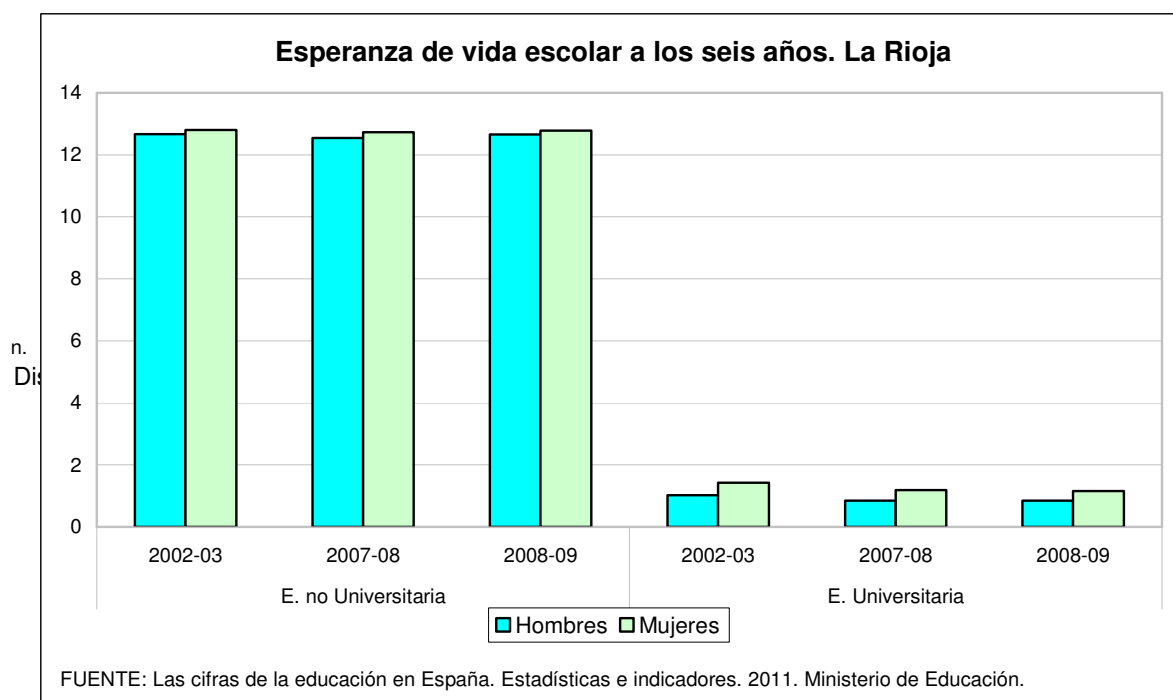
FUENTE: Elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa del INE

Las mayores diferencias por sexo en el nivel de formación alcanzado se encuentran en los niveles más extremos. Entre el grupo de personas que poseen un doctorado el 66% son hombres. Por otro lado, se aprecia que sólo el 1,1% de la población mayor de 16 años es analfabeta. De estas 2.866 personas, el 57% son mujeres, y todas son mayores de 25 años.

En el resto de niveles formativos las diferencias son menos significativas.



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. No hay grandes diferencias por sexo, aunque las mujeres tienen una mayor esperanza de permanecer en el sistema educativo que los hombres, según se aprecia en el siguiente gráfico.

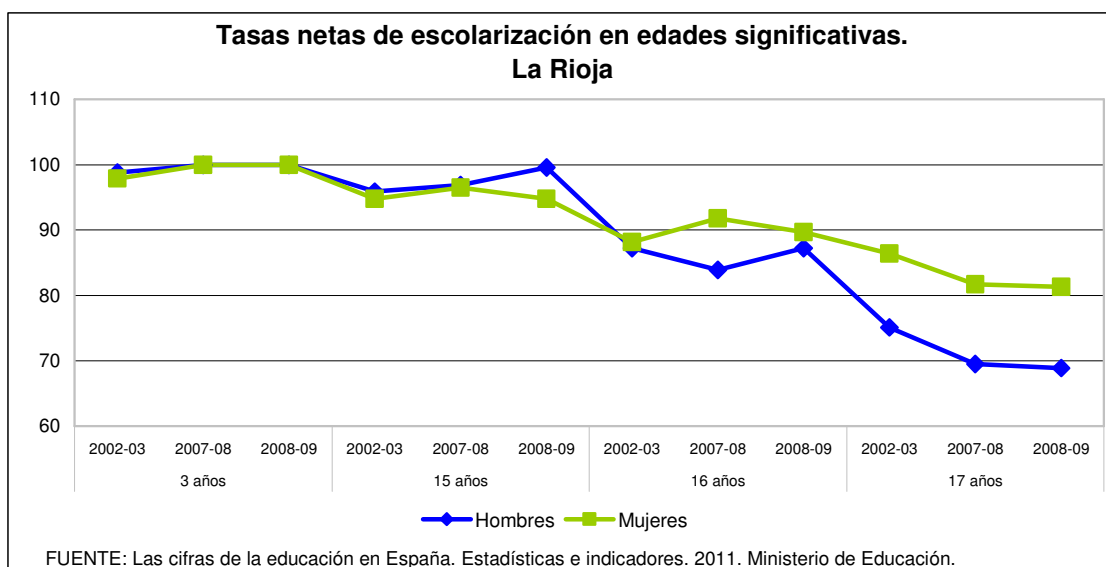




Observamos que en ambos sexos la esperanza de vida escolar no universitaria supera los 12 años, si bien los datos de las niñas son ligeramente superiores a los de los niños.

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, y su mayor esperanza de vida escolar universitaria.

El gráfico siguiente nos permite ver la evolución de las tasas de escolarización. Los datos reflejan que 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 los 15 años, la tasa neta de escolarización masculina para el curso 2008-2009 fue casi 5 puntos superior a la femenina. A partir de esa edad la tasa neta femenina es bastante superior., de hecho a los 17 años la diferencia se incrementa en más de cuatro puntos.

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



Alumnado matriculado por tipo de enseñanza en La Rioja. Curso 2009-2010						
Tipo de enseñanza	Todos los centros		Centros públicos		Centros privados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	26.626	27.487	18.429	19.202	8.197	8.285
EE. Régimen General no Universitario						
E. Infantil	5.197	4.881	3.225	2.960	1.972	1.921
E. Primaria	9.145	8.621	6.071	5.598	3.074	3.023
E. Especial	143	60	103	45	40	15
ESO	5.731	5.723	3.663	3.692	2.068	2.031
Bachillerato (pres. y dist.)	1.493	1.783	1.110	1.363	383	420
C.F. FP Grado Medio (pres. y dist.)	1.037	977	803	646	234	331
Programas de Garantía Social/PCPI	343	145	250	77	93	68
C.F. FP Grado Superior (pres. y dist.)	911	992	736	856	175	136
EE. Régimen Especial						
Enseñanzas Artísticas	157	187	116	187	41	0
Enseñanzas de la Música	1.314	1.817	1.197	1.477	117	340
EE. Escuelas Oficiales de Idiomas	1.155	2.301	1.155	2.301	0	0

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo

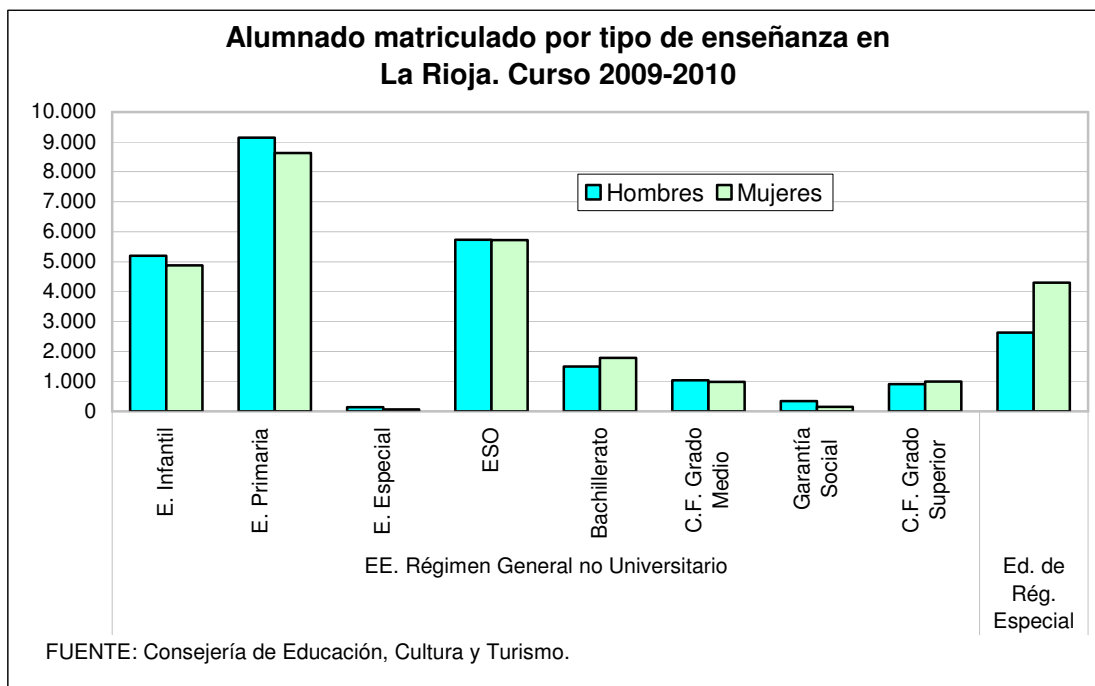
Al analizar por niveles, los datos reflejan que tanto en educación infantil como en la educación primaria es mayor el número de varones matriculados; este hecho se mantiene hasta bachillerato, nivel en el que las mujeres matriculadas representan el 56% del total de alumnos de ese nivel.

En formación profesional, la proporción entre hombres y mujeres es similar, aunque es llamativo que en los centros públicos es mayor el número de hombres y en los centros privados por el contrario son mayoría las mujeres. También es significativa la diferencia por sexo en los programas de garantía social, nivel en el que hay un 70% de hombres, frente a un 30% 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 54,4% de mujeres en enseñanzas artísticas, un 58,0% en las enseñanzas de la música y un 66,6% de mujeres en la Escuela Oficial de Idiomas.

Casi 7 de cada 10 personas matriculadas en la Escuela Oficial de Idiomas son mujeres.

El gráfico adjunto permite ver fácilmente las diferencias por sexo en cada nivel de enseñanza.



En cuanto a la Universidad de La Rioja, durante el curso 2010-2011, las mujeres representaron el 55% de los estudiantes matriculados.

Por estudios, hay diferencias muy notables; por ejemplo mientras que en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial el 76% de los alumnos son hombres, en la Facultad de Letras y de la Educación, el 70% de los matriculados son mujeres.

Los hombres vuelven a ser mayoría en la Facultad de Ciencias y Estudios Agroalimentarios e Informática, donde representan el 60% del alumnado. En el resto de facultades dominan claramente las mujeres.

Las mujeres se decantan más por carreras de letras; los hombres por estudios técnicos o de ciencias

Como una de las excepciones entre las carreras de ciencias, el grado en Enfermería y la D. en Enfermería son otros de los estudios tradicionalmente feminizados. Entre ambas titulaciones hay 215 mujeres matriculadas frente a sólo 38 hombres.

En los estudios superiores correspondientes a masters el 56,65% son mujeres. Por el contrario, a nivel de doctorados los hombres representan el 71,8% de todos los matriculados.



Alumnos matriculados en la Universidad de La Rioja por tipo de enseñanza. Curso 2010-2011			
Tipo de enseñanza	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	5.483	2.471	3.012
Facultad de CC., Estudios Agroalimentarios e Informática			
Grado en Matemáticas	22	16	6
Grado en Ingeniería Informática	79	65	14
Grado en Ingeniería Agrícola	32	25	7
Grado en Enología	30	14	16
Grado en Química	41	19	22
I.T.A. esp. Hortofruticultura y Jardinería	79	47	32
I.T.A. esp. en Industrias Agrarias y Alimentarias	118	58	60
Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	153	117	36
L. en Matemáticas	28	19	9
L. en Químicas	107	47	60
L. en Enología (2º ciclo)	102	50	52
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial			
Grado en Ingeniería Eléctrica	24	24	
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	28	26	2
Grado en Ingeniería Mecánica	74	63	11
I.T.I. esp. Electricidad	78	69	9
I.T.I. esp. en Electrónica Industrial	107	18	89
I.T.I. esp. en Mecánica	266	233	33
Ingeniería Industrial (2º ciclo)	132	107	25
Facultad de Letras y de la Educación			
Grado en Educación Infantil	137	1	136
Grado en Educación Primaria	272	107	165
Grado en Estudios Ingleses	47	6	41
Grado en Geografía e Historia	41	29	12
Grado en Lengua y Literatura Hispánica	30	16	14
Maestro en Educación Infantil	93	7	86
Maestro en Educación Física	97	68	29
Maestro en Educación Musical	51	18	33
Maestro en Lengua Extranjera	123	20	103
L. Filología Hispánica	28	5	23
L. Filología Inglesa	50	12	38
L. Humanidades	45	23	22
Licenciaturas Online			
L. Historia y Ciencias de la Música (2º ciclo)	956	438	518
L. Ciencias del Trabajo (2º ciclo)	440	139	301
Facultad de CC. Jurídicas y Sociales			
Grado en Derecho	93	38	55
Grado en Trabajo Social	77	16	61
Grado en Relaciones Laborales	23	10	13
L. en Derecho	163	60	103
D. en Trabajo Social	59	13	46
Facultad de CC. Empresariales			
Grado en Dirección y Administración de Empresas	290	150	140
Grado en Turismo	28	8	20
D. en CC Empresariales	147	59	88
L. Administración y Dirección de Empresas	312	123	189

./..

**Alumnos matriculados en la Universidad de La Rioja por tipo de enseñanza. Curso 2010-2011
(Continuación)**

Tipo de enseñanza	Total	Hombres	Mujeres
Escuela Universitaria de Enfermería			
Grado en Enfermería	78	15	63
D. en Enfermería	175	23	152
Escuela Universitaria de Turismo			
D. en Turismo	53	16	37
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales			
D. en Relaciones Laborales	75	34	41
MÁSTER UNIVERSITARIOS	159	69	90
Artes y Humanidades			
Crítica e Interpretación de textos hispánicos	10	5	5
Patrimonio (Historia, Cultura y Territorio)	10	6	4
Perspectivas Lingüísticas y Literarias sobre el texto	7	1	6
Ciencias			
Química Avanzada	7	3	4
Iniciación a la investigación en Matemáticas [Interuniversitario]	4	3	1
Láseres y Aplicaciones en Química (QUIMILASER) [Interuniversitario]	0	-	-
Modelización matemática, estadística y computación [Interuniversitario]	3	1	2
Ciencias Sociales y Jurídicas			
Derecho y Libertades fundamentales	8	6	2
Investigación en Bases psicológicas de la Actividad Físico-deportiva	6	2	4
Investigación en Economía de la Empresa	13	6	7
Ingeniería y Arquitectura			
Dirección de Proyectos [Interuniversitario]	5	3	2
Profesorado de E.S.O. y Bachillerato, F.P. y Enseñanzas de Idiomas	86	33	53
DOCTORADOS	32	23	9
Ciencias			
Ecosistemas Agrícolas Sostenibles	10	3	7
Ing. Eléctrica, Matemáticas y Computación	8	7	1
Ingeniería y Arquitectura			
Innovación en Ing. de Producto y Procesos Industriales	14	13	1

FUENTE: Oficina de Planificación y Calidad. Universidad de La Rioja.

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.

Los datos relativos a los equipos directivos muestran diferencias muy importantes entre los centros públicos y los centros privados. Mientras que en los centros públicos los hombres suponen el 54,6% del personal, en los privados sólo representan el 33,6%.

**Equipos directivos según titularidad del centro, en La Rioja. Curso 2009-2010**

	Todos los centros		Centros públicos		Centros privados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	205	223	159	132	46	91
Director	72	64	56	28	16	36
Jefe de Estudios	72	84	59	65	13	19
Secretario	52	59	44	39	8	20
Administrador	9	16			9	16

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

En cuanto al personal sin función docente, predominan claramente las mujeres, y este hecho se da tanto en los centros públicos como en los privados, aunque de forma más significativa en estos últimos.

Otro personal sin función docente según titularidad del centro en La Rioja. Curso 2009-2010

	Todos los centros		Centros públicos		Centros privados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total personal sin función docente	127	418	101	255	26	163
Personal directivo sin función docente	0	3	0	0	0	3
Profesores sin func. docen. y personal esp.	11	54	9	37	2	17
Personal administrativo	17	83	9	43	8	40
Personal servicios y subalterno	99	278	83	175	16	103

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Deporte.

Nota: Personal de Dirección sin función docente (director sin función docente; jefe de estudios, sin función docente; secretario del centro sin función docente; administrador),

Personal especializado y profesorado sin función docente; Médicos, Psicólogos y Pedagogos; Asistentes Sociales, A.T.S. / Dipl. en Enfermería y Técnicos Aux. de Clínica, Fisioterapeutas, Terapeutas Ocupacionales

Personal administrativo (personal de secretaría; personal informático-administrativo)

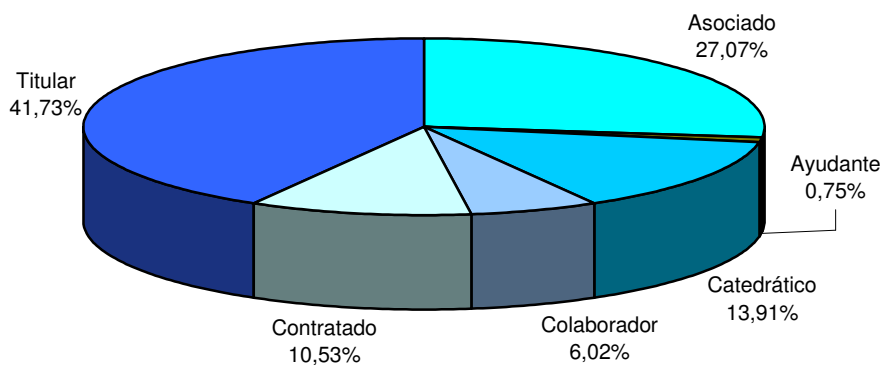
Personal de servicios y subalterno (personal cocina, servicios domésticos, ordenanzas y vigilantes, telefonistas, jardinero, vigilantes, personal de limpieza, personal no cualificado)

Los datos sobre personal docente en la universidad muestran una realidad distinta. Entre los profesores universitarios, el 60% son hombres, frente al 40% de mujeres.

En los gráficos siguientes se refleja la distribución porcentual de las diferentes categorías de profesorado, tanto para hombres como para mujeres.

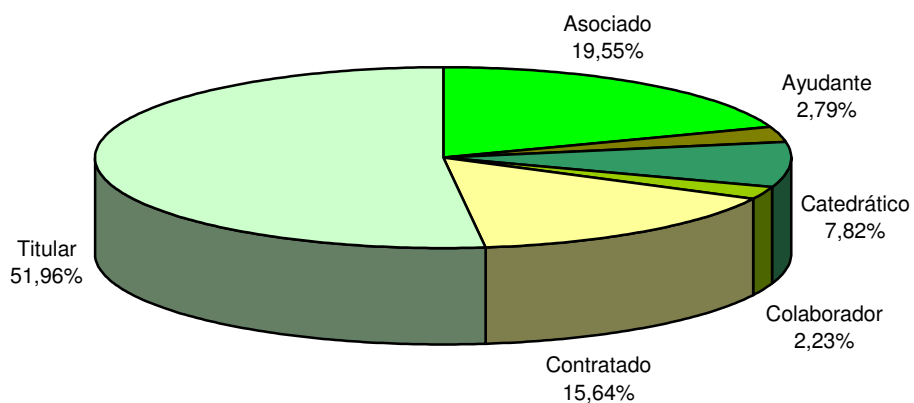


Porcentaje de profesores en la Universidad de La Rioja según categoría. Curso 2010-2011



FUENTE: Fundación Universidad de La Rioja

Porcentaje de profesoras en la Universidad de La Rioja según categoría. Curso 2010-2011



FUENTE: Fundación Universidad de La Rioja



E) Protección social

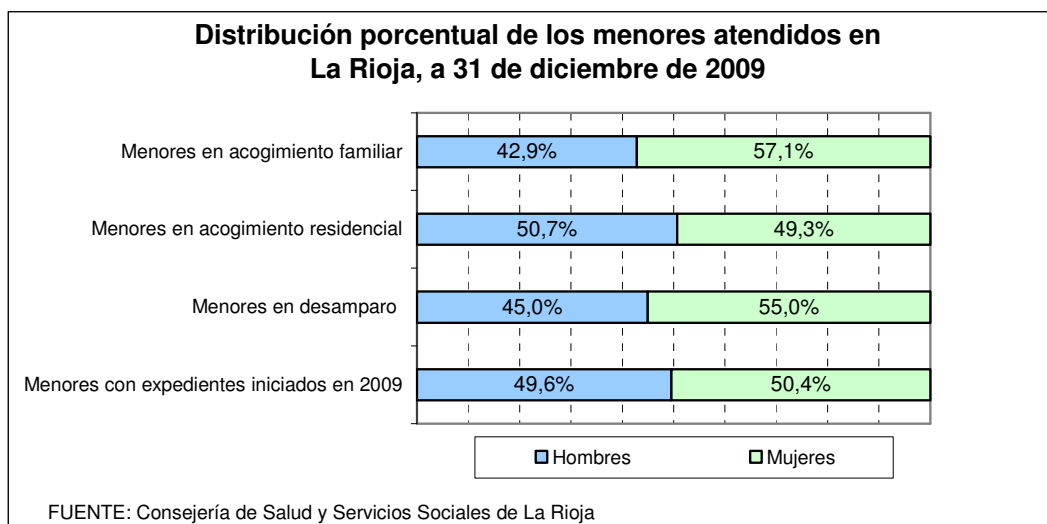
La Ley 1/2006, de 28 de febrero, de Protección de Menores de La Rioja, regula las competencias y potestades de nuestra Comunidad Autónoma en materia de protección de menores.

En cumplimiento de esta normativa, y durante el año 2009, se atendieron 109 menores en desamparo, 71 en acogimiento residencial y 119 en acogimiento familiar, con la siguiente distribución por sexos:

Menores atendido en cumplimiento de la Ley 1/2006, de 28 de febrero, de protección de menores.			
Concepto	Total	Hombres	Mujeres
Menores con expedientes iniciados en 2009	117	58	59
Menores en desamparo	109	49	60
Menores en acogimiento residencial	71	36	35
Menores en acogimiento familiar	119	51	68

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales de La Rioja. Datos a 31 de diciembre de 2009

Los datos muestran que hay más niñas en desamparo y en acogimiento familiar, mientras que los datos son prácticamente similares en relación al acogimiento residencial.





En relación a las **excedencias por cuidado familiar**, presentan un marcado perfil femenino, ya que las excedencias correspondientes a hombres en 2010 sólo representan el 4,8% de total.

Excedencias por cuidado familiar, según sexo del perceptor. Años 2008-2010						
	Mujeres			Hombres		
	2008	2009	2010 (A)	2008	2009	2010 (A)
Total	413	363	378	28	11	19
Cuidado de hijos	355	307	320	22	7	9
Cuidado de familiares	58	56	58	6	4	10

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

(A) Datos avance

Los datos reflejan importantes diferencias en cuanto a si la excedencia masculina se solicita para el cuidado de hijos (2,7% del total) o para el cuidado de familiares (14,7%).

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

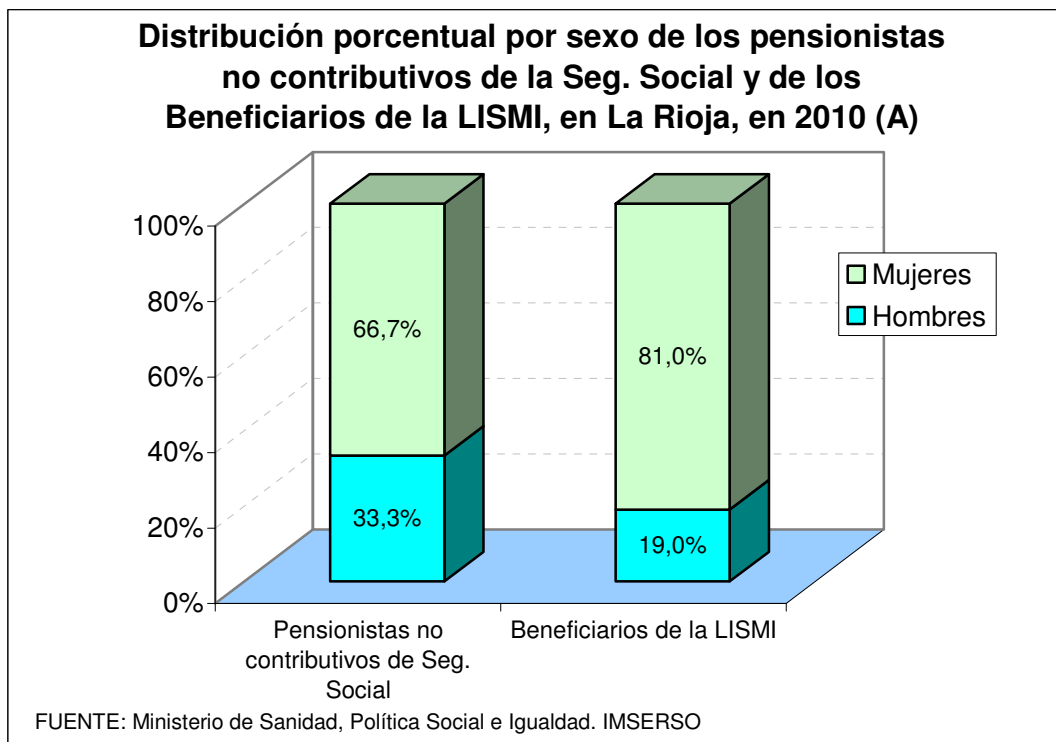
Prestaciones de maternidad, según sexo del perceptor. Años 2008-2010			
	2008	2009	2010 (A)
Percibidas por la madre	2.281	2.253	2.319
Percibidas por el padre	55	50	47
Importe (en miles de euros)	11.516,5	12.126,72	12.519,39

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

(A) Datos avance

Otro apartado importante en las prestaciones sociales es el formado por las personas que disfrutan de pensiones no contributivas de la Seguridad Social y beneficiarios de la Ley 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

En ambos casos las mujeres son mayoría. Entre los pensionistas no contributivos de la Seguridad Social las féminas representan el 66,7% del total, mientras que en los beneficiarios de la LISMI alcanzan el 81%.



F) Hogar y nuevas tecnologías

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

También se ha considerado interesante incluir información sobre el 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 2009, una mujer es el sustentador principal en casi uno de cada cuatro hogares riojanos. Pero este dato difiere mucho en función de los distintos tipos de hogares. Así, las mujeres son claramente dominantes en los casos de hogares de un sólo adulto con 65 años o mas (76,2% de los casos), hogares con un sólo adulto con niños menores de 16 años (90,2%), y hogares en los que la madre vive con al menos un hijo de 16 o más años (78,2%).

Por el contrario, en los casos en los que en el hogar vive una pareja con o sin hijos, el porcentaje en el que una mujer es el sustentador principal es mínimo.

De la misma manera, en los hogares de una sola persona menor de 30 años, el sustentador principal es hombre en el 97,8% de los casos.



Hogares según tipo y sexo del sustentador principal en La Rioja y en España. Año 2009		
Tipos de hogares	Hombre	Mujer
Total hogares	92.862	28.348
Hogar de un solo adulto		
Una persona de 65 o más años	2.365	7.567
Un persona de edad entre 30 y 64 años	6.380	3.562
Una persona menor de 30 años	2.515	56
Un adulto con niños menores de 16 años	101	933
Pareja sin hijos		
Pareja sin hijos teniendo al menos uno de los miemb. 65 años o más	12.856	287
Pareja sin hijos teniendo los dos miembros menos de 65 años	12.972	3.532
Pareja con hijos menores de 16 años		
Pareja con un hijo menor de 16 años	14.281	2.015
Pareja con dos hijos menores de 16 años	8.528	1.188
Pareja con tres o más hijos menores de 16 años	723	0
Otras familias nucleares		
Padre o madre solo con al menos un hijo de 16 o más años	1.475	5.295
Pareja con al menos un hijo de 16 o más años	26.335	1.245
Otros hogares	4.330	2.669

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

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

En el cuadro adjunto aparecen detalladas las diferentes actividades llevadas a cabo a lo largo del día por las personas encuestas.

Porcentaje de personas que realizan la actividad en el transcurso del día según actividades en La Rioja. Años 2009-2010			
Actividad	Total	Hombres	Mujeres
Cuidados personales	100,0	100,0	100,0
Trabajo remunerado	32,9	38,7	28,2
Estudios	13,0	12,5	12,7
Hogar y familia	81,8	74,7	91,9
Trabajo voluntario y reuniones	14,4	9,4	14,8
Vida social y diversión	64,7	56,0	59,3
Deportes y actividades al aire libre	44,3	42,7	36,9
Aficiones e informática	31,7	35,6	23,9
Medios de comunicación	88,4	88,0	88,7
Trayectos y empleo del tiempo no especificado	84,3	86,8	81,6

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



Hay diferencias importantes en el empleo del tiempo por parte de hombres y mujeres. Así mientras que el 91,9% de las encuestadas declara haber dedicado tiempo al hogar y la familia, sólo lo dicen el 74,7% de los hombres.

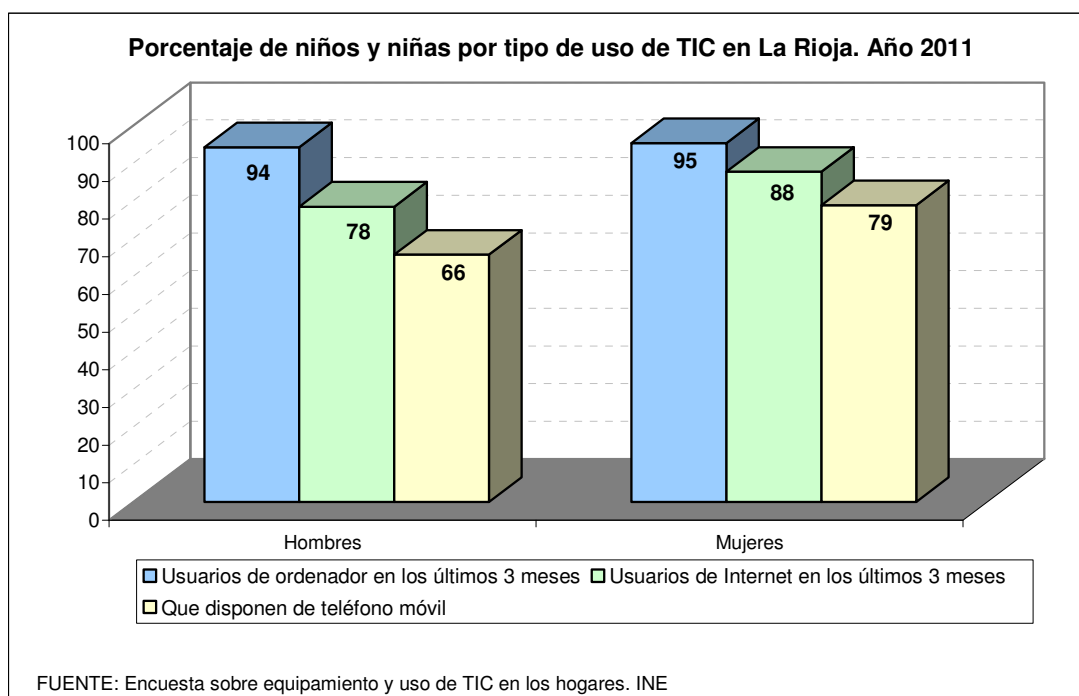
El trabajo voluntario y las reuniones es otra de las actividades en las que predominan las mujeres. Por el contrario hay una clara ventaja a favor de los hombres en la participación en deportes y actividades al aire libre, actividad que dicen realizar el 42,7% de los hombres frente a un 36,9% de las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

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

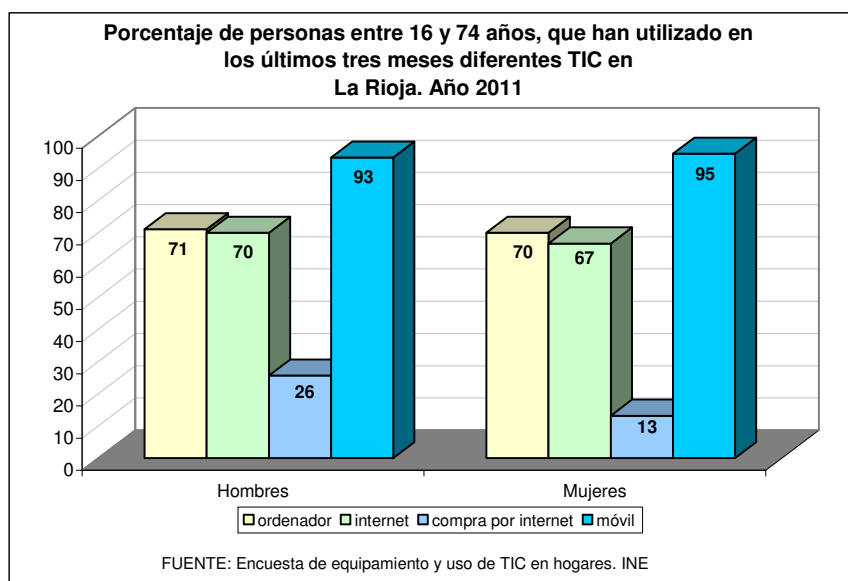
La Encuesta de Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares refleja el uso de las nuevas tecnologías de la información en los hogares riojanos.

Así, el uso de estas tecnologías por la población infantil (de 10 a 15 años) es, en general, muy elevado. El 94% de los niños y el 95% de las niñas reconocen haber usado el ordenador en los últimos tres meses. Más bajos son los porcentajes de niños (78%) y niñas (88%) que declaran haber usado internet en los tres últimos meses. Es significativa la diferencia de 10 puntos porcentuales entre niñas y niños.

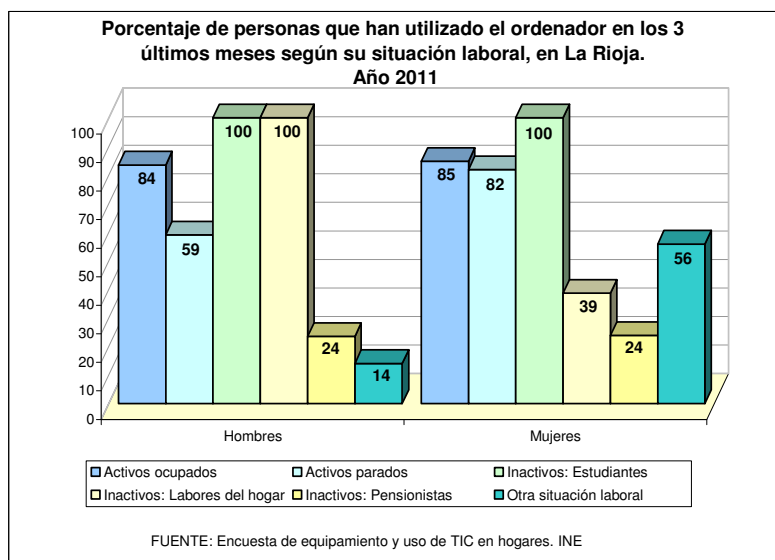
En cuanto a disponer de teléfono móvil, el 66% de los niños y el 79% de las niñas dicen tenerlo.



La encuesta pone de manifiesto que no hay muchas diferencias en el uso de TIC entre hombres y mujeres que tienen entre 16 y 74 años. Si bien, las mujeres compran bastante menos por internet que 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, los activos ocupados y los inactivos pensionistas, pero sí en el resto de las categorías analizadas.



El 82% de las mujeres activas paradas reconoce haber usado el ordenador en los últimos tres meses frente al 59% de los hombres, y entre los inactivos pensionistas, existe una diferencia de más de 42 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Por el contrario, todos los hombres incluidos en inactivos: labores del hogar declaran haber usado el ordenador en los tres últimos meses, frente a sólo el 39% de las mujeres en la misma situación laboral.



3.2. VIOLENCIA DE GÉNERO

La violencia de género sigue siendo una lacra para nuestra sociedad a pesar de los programas y las medidas contra la violencia de género puestos en marcha por diferentes organismos.

En La Rioja no han muerto por violencia de género mujeres ni en 2009 ni en 2010.

Mujeres muertas por violencia de género a manos de su pareja o ex-pareja. Años 2004-2010							
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
La Rioja	1	0	0	0	2	0	0
España	72	57	68	71	76	55	73

FUENTE: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

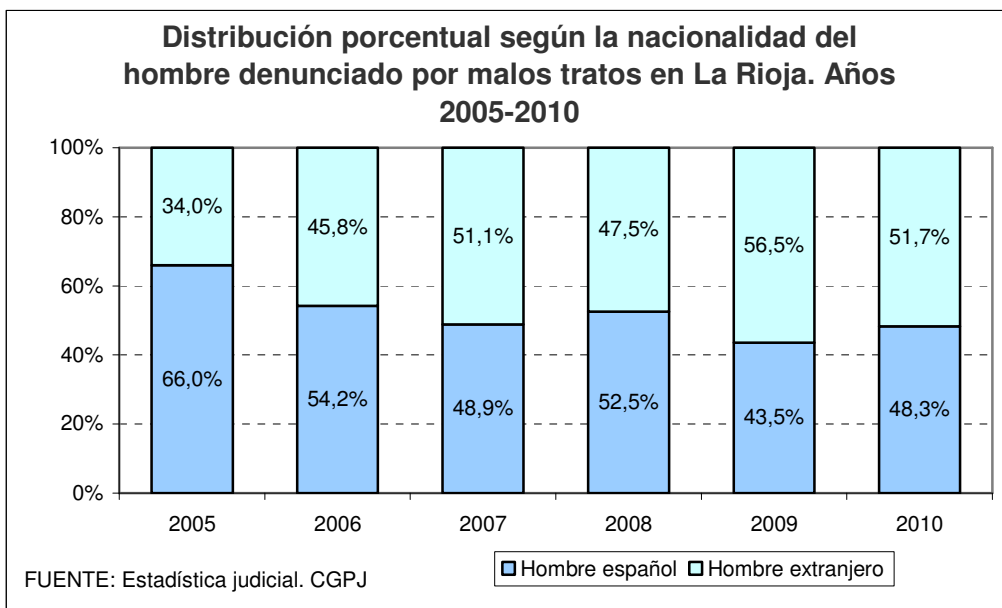
Otro factor importante en el análisis de la violencia de género es el número por nacionalidad de las personas que tienen órdenes de protección.

En la tabla adjunta puede verse que si bien hubo un aumento paulatino en el número de víctimas desde 2007 a 2009, en 2010 ha habido un descenso significativo.

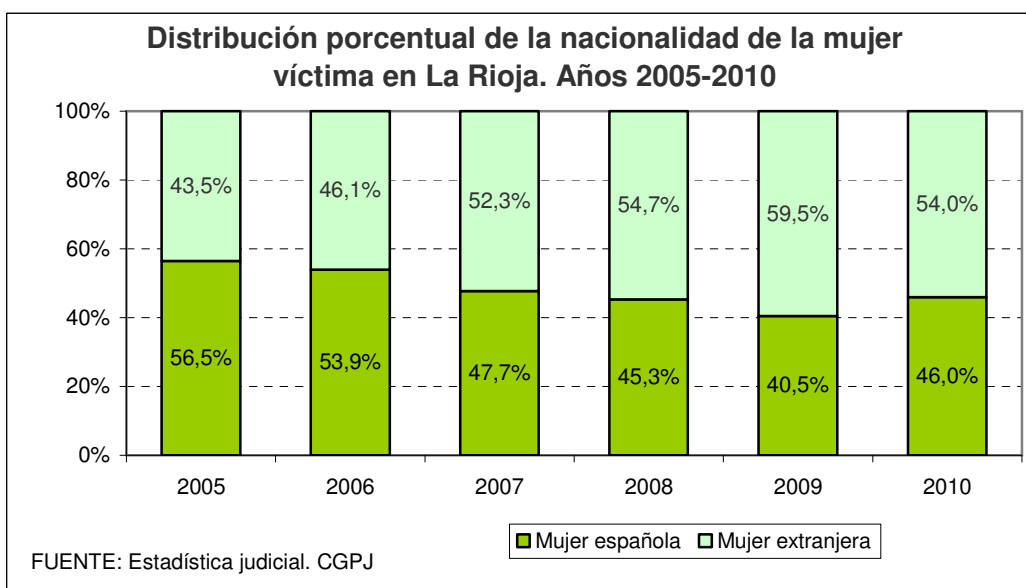
Órdenes de protección por nacionalidad, procedimiento y situación, en La Rioja				
	2007	2008	2009	2010
Nº Total	264	276	294	261
Víctimas:				
Mujer española mayor de edad	124	124	110	119
Mujer española menor de edad	2	1	9	1
Mujer extranjera mayor de edad	136	149	170	137
Mujer extranjera menor de edad	2	2	5	4
Denunciados:				
Hombre español	129	145	128	126
Hombre extranjero	135	131	166	135

FUENTE: Estadística judicial. CGPJ

En los siguientes gráficos se refleja la evolución de la variable nacionalidad en los hombres denunciados por malos tratos y de las mujeres víctimas, según las órdenes de protección dictadas en La Rioja.



Los datos muestran que el porcentaje de extranjeros denunciados aumentó hasta 2009 pero ha disminuido casi 4 puntos en el último año. Entre españoles y extranjeros sólo hay una diferencia de 3,4 puntos porcentuales a favor de estos últimos.



En el caso de las mujeres con órdenes de protección víctimas de la violencia de género en La Rioja, el 54% son extranjeras, frente al 46% de españolas.

La evolución en el periodo estudiado muestra que 2009 fue el año en el que mayor número de mujeres extranjeras frente a españolas recibieron órdenes de protección.



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 Rioja⁵, que distingue entre Administración General, Organismos Públicos y Fundaciones.

⁵ 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

IMPORME IMPACTO DE GÉNERO

SECCIÓN 05: AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE

INTRODUCCIÓN:

En primer lugar, se reseñará el estudio y datos obtenidos a fecha de 31 de diciembre de 2010 relativos a la antigua Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural para luego abordar lo relativo a las nuevas competencias asumidas en materia de Medio Ambiente.

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 49/2011, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente 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 Medio Ambiente, se han elaborado, por parte del Servicio de Coordinación Administrativa y de Gestión Presupuestaria de la Secretaría



General Técnica, una serie de estadísticas que analizan a los 330 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 2010.

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	6	2	5	8	11	1	2	23	33	56
D. G. Calidad e Investigación Agroalimentaria	10	15	16	17	8	11	5	16	1	0	40	59	99
D. G. de Agricultura y Ganadería	18	12	20	18	7	10	10	16	0	0	55	56	111
TOTALES	35	36	41	41	17	26	23	43	2	2	118	148	266

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	2	4	3	7
D. G. Calidad e Investigación Agroalimentaria	1	5	5	1	9	0	26	2	41	8	49
D. G. de Agricultura y Ganadería	0	0	1	0	6	0	1	0	8	0	8
TOTALES	1	6	7	1	18	0	27	4	53	11	64

En base a estos datos, si estimamos la cifra global de trabajadores de la Consejería, los hombres representan el 51,82% 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 55,64%, por un 44,36% de hombres. En el lado contrario, aumenta el personal laboral masculino, que representa el 82,81%, frente al 17,19% de mujeres.

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

Personal Funcionario:

Grupo A1: Hombres: 49,30%. Mujeres: 50,70%.

Grupo A2: Hombres: 50,00%. Mujeres: 50,00%.

Grupo C1: Hombres: 39,53%. Mujeres: 60,47%.

Grupo C2: Hombres: 34,85%. Mujeres: 65,15%.

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: 87,10%. Mujeres: 12,90%.

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 2010.

	Excedencia		Reducción		Baja Maternal		Lactancia diaria		Lactancia acumulada	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	0	0	0	2	0	2	0	1	0	0
D. G. Calidad e Investigación Agroalimentaria	0	0	1	4	0	3	0	1	0	2
D. G. de Agricultura y Ganadería	0	0	1	3	0	1	0	0	1	1
TOTALES	0	0	2	9	0	6	0	2	1	3

Paternidades

Secretaría General Técnica	0
D. G. Calidad e Investigación Agroalimentaria	1
D. G. de Agricultura y Ganadería	2
TOTALES	3

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: 18,18%. Mujeres: 81,82%.

Bajas maternales: Hombres: 0%. Mujeres: 100%.

Lactancia diaria: Hombres: 0%. Mujeres: 100%.

Lactancia acumulada: Hombres: 0%. Mujeres: 100%.

Los valores porcentuales son claramente significativos en su prevalencia femenina. No obstante, por primera vez, el derecho de paternidad ha sido ejercido por tres funcionarios.

Otras incidencias a tener en cuenta son los permisos sin sueldo y las flexibilidades horarias solicitadas que se justifican en la conciliación laboral y familiar.

	Permisos sin sueldo		Flexibilidad horaria	
	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	0	0	3	13
D. G. Calidad e Investigación Agroalimentaria	0	0	4	4
D. G. de Agricultura y Ganadería	0	4	6	15
TOTALES	0	4	13	32

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

Flexibilidad horaria: Hombres: 28,89%. Mujeres: 71,11%.

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

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

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
5311 – Reforma y Desarrollo Agrario	475.02	40.000€
	475.08	873.000€
	770.01	1.430.000€
	770.02	50.000€

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:

		INSTALACIÓN JÓVENES AGRICULTORES			PLANES DE MEJORA		
Año (1)	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	MUJERES	HOMBRES	S.C. / C.B. (2)	%Mujeres
2002	5	36	12,20	13	231	65	4,21
2003	7	33	17,50	15	188	47	6,00
2004	4	30	11,76	19	260	39	5,97
2005	7	27	20,59	24	303	57	6,25
2006	6	30	16,67	15	217	54	5,24
2008	9	39	18,75	32	291	51	8,55
2009	15	37	28,84	53	445	75	9,25
2010	11	32	25,58	30	179	44	11,85
2011	7	32	17,95	18	215	53	6,29
TOTAL	71	296	19,35	219	2329	485	7,22

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.

A día de hoy, se han resuelto 23 solicitudes de mujeres.

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 esta 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.



5.- ESTUDIO Y DATOS RELATIVOS A LA ANTIGUA CONSEJERÍA DE TURISMO, MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA TERRITORIAL.

En cuanto a la extinta Consejería de Turismo, Medio Ambiente y Política Territorial, contemplamos únicamente los datos relativos a los órganos y competencias que en el año 2011 y por Decreto 49/2011, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente, se han incorporado a la nueva Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.

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

Participación de la Secretaría General Técnica

En la política relativa a los gastos de personal influyen de modo indirecto todas las Secretarías Generales Técnicas del Gobierno. En concreto la Secretaría General Técnica de la Consejería de 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
	Secretaría General Técnica	Administración General de Turismo, Medio Ambiente y Política Territorial	110: Personal eventual (solo para Secretaría General Técnica)
	03	5321	120: Funcionarios
	Dirección General de Medio Natural	Protección y Mejora del Medio Natural	121: Retribuciones complementarias
	04	4432	130: Laborales
	Dirección General de Calidad Ambiental	Medidas Preventivas y Actuaciones para la protección del Medioambiente	131: Laboral eventual 151: Gratificaciones 160: Seguridad Social



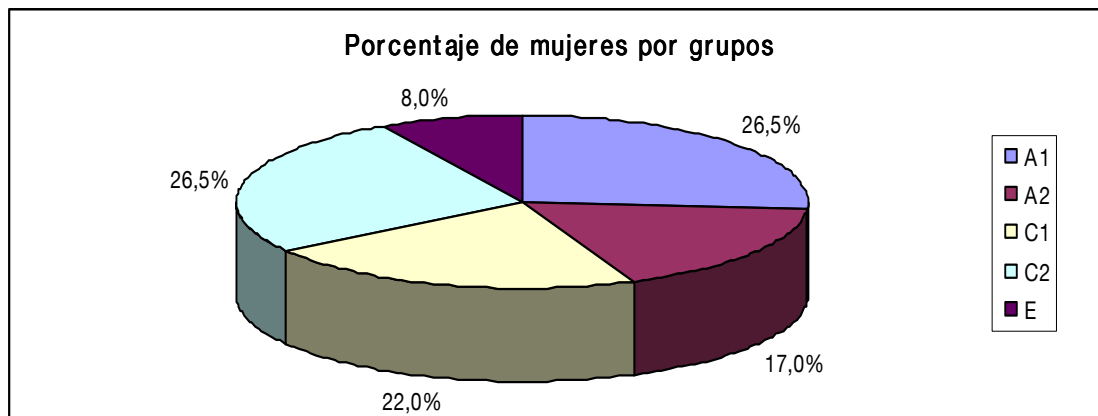
Estadísticas

La información cuantitativa se indica en las tablas y gráficos que se muestran a continuación, con datos a 31 de diciembre de 2010.

EFECTIVOS POR GRUPOS	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	3	4	0	2	0	7	2	3	2	2	7	18
D. G. de Medio Natural	17	5	5	3	78	3	25	9	102	3	227	23
D. G. Calidad Ambiental	8	7	0	5	0	3	1	4	0	0	9	19
Totales desglosados	28	16	5	10	78	13	28	16	104	5	243	60
Totales	44		15		91		44		109		303	
Porcentajes (%)	64	36	33	67	86	14	64	36	95	5	80	20

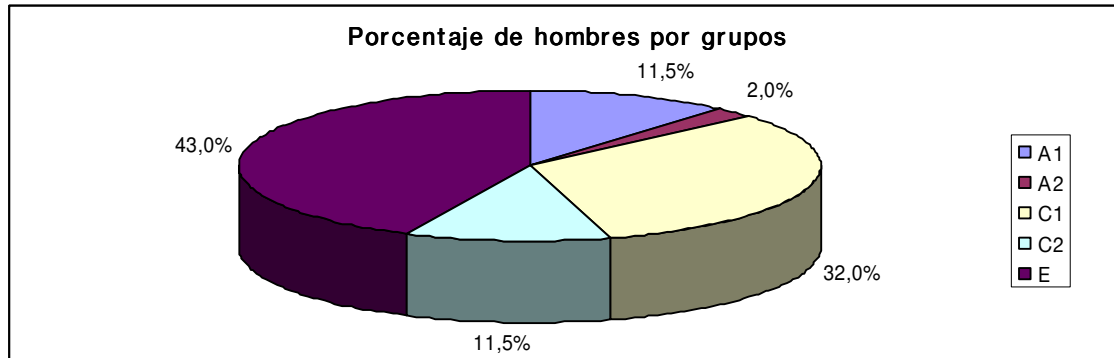
En esta tabla de “Efectivos por grupos” se incluye el número de efectivos por cada uno de los órganos administrativos, y desglosados por grupos y sexo. No se ha incluido datos de los grupos B1 y B2 dado que en la fecha indicada no había efectivos que correspondieran a los mismos. Además, se indican los porcentajes de hombres y mujeres con respecto al total del grupo. Así, por ejemplo, en el grupo A1, el 64% de efectivos son hombres y el 36 % restante son mujeres. En el grupo A2 el 33 % son hombres y el 67 % son mujeres. En el C1 el 86 % son hombres y el 14 % son mujeres. En el C2, el 62 % son hombres y el 38 % 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 80 % son hombres y el 20 % 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	3	0	0
D. G. de Medio Natural	3	0	0	0	0	1	3	10	7	1
D. G. Calidad Ambiental	0	1	0	3	0	1	2	5	0	2
Totales desglosados	3	1	0	3	0	2	5	24	8	3
Totales	4		3		2		29		11	
Porcentajes	75%	25%	0%	100%	0%	100%	17%	83%	73%	27%

Excedencia	Excedencia por cuidado de hijos
-------------------	---------------------------------

Red. 1 hora	Reducción de una hora de la jornada por lactancia
--------------------	---

Acumulación	Acumulación de lactancia
--------------------	--------------------------

Flexibilidad	Flexibilidad horaria especial
---------------------	-------------------------------

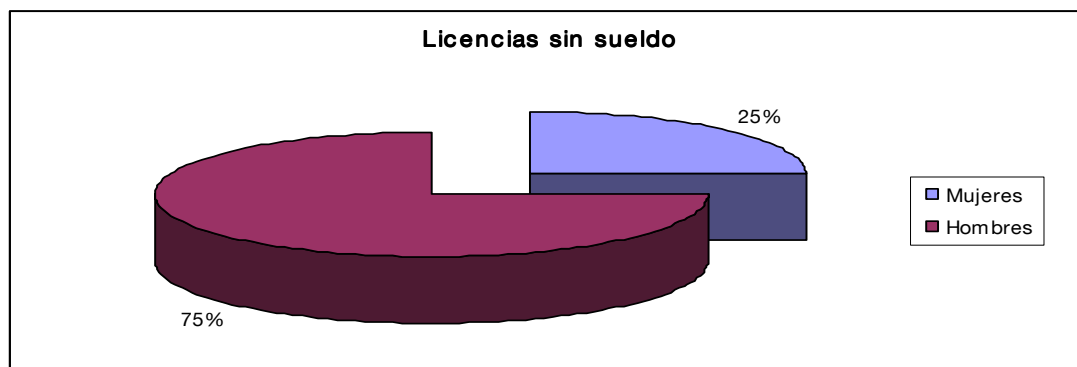
Red. Jornada	Reducción jornada en 1/2 o 1/3
---------------------	--------------------------------



Así mismo, en el siguiente cuadro se indica el personal que a 31 diciembre de 2010 tenía concedida una licencia sin sueldo, desagregado por órganos administrativos y sexo:

LICENCIAS SIN SUELDO	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	0	0
Dirección General de Medio Natural	6	1
Dirección General de Calidad Ambiental	0	1
Totales desglosados	6	2
Total	8	

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





IMPACTO DE GÉNERO

SECCIÓN 06: SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

INTRODUCCIÓN

A consecuencia de la crisis económica actual y con el objetivo de reducir gastos el número de Consejerías presentes en la Administración Regional se ha visto reducido respecto al ejercicio 2010. Así a principios de verano de 2011 nace la Consejería de Salud y Servicios Sociales que gestiona políticas que anteriormente se llevaban a cabo por Consejerías distintas, es decir, por la Consejería de Salud y la Consejería de Servicios Sociales

El presente informe de Impacto de Género se elabora con datos a 31 de diciembre de 2010. Por tanto, contiene un estudio por separado del impacto de género en las políticas de gasto gestionadas por las Consejerías de salud y de Servicios Sociales durante el año 2010.

SALUD:

La Consejería de Salud le corresponden la Ley 2/2002 de Salud, de 17 de abril "(...) *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 buscan 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. 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, en primer lugar tras una profunda reflexión se determinó el concepto de impacto de género, tras ello, se identificaron cuáles son las políticas que han de ser evaluadas a la luz del mismo, en tanto afectan a la vida diaria de la población o existen diferencias entre mujeres y hombres vinculadas al sexo, en este año y puesto que no se han adoptado novedades, se ha seguido la misma línea de análisis que se ha llevado hasta el momento.

Así, en primer lugar se aportará una visión general de la población riojana en tanto elemento subjetivo pasivo y activo de las políticas que se van a dotar con



el presupuesto de este año. Así, de acuerdo con el estudio realizado por parte de la publicación "Indicadores básicos de La Rioja 2011" la comunidad riojana está determinada positiva y negativamente por sus dimensiones, se trata de la región más pequeña con 5.045 kilómetros cuadrados de superficie, lo que supone sólo el 1% del territorio español. Por otro lado, a 1 de enero de 2011 la población riojana según datos procedentes del padrón provisional del Instituto Nacional de Estadística (INE) se sitúa en 322.621 habitantes lo que supone un incremento del 0,1 %, es decir lo que supone 206 personas más que a la misma fecha del año 2010. Este incremento se debe exclusivamente al incremento de ciudadanos españoles 802, puesto que el número de extranjeros descendió en 596 personas. Este hecho confirma una tendencia que comenzó el año pasado y que se debe a la situación de crisis económica y financiera que atraviesa nuestro país y los países de nuestro entorno.

POBLACIÓN CENSO A 01/01/2011 LA RIOJA			
Edad	Varones	Mujeres	Total
0-14	24.181	23.004	47.185
15-44	69.202	64.159	133.361
45-64	42.070	40.396	82.466
A partir de 65 años	25.995	33.614	59.609
TOTAL	161.448	161.173	322.621

PORCENTAJE A 1/01/2011 LA RIOJA			
Edad	Varones	Mujeres	Total
0-15	15%	14%	14,63%
16-44	43%	40%	41,34%
45-64	26%	25%	25,56%
A partir de 65 años	16%	21%	18,48%
TOTAL	100%	100%	100,00%

De acuerdo con estos datos poblacionales, presuponiendo que la mayor parte del personal de la Consejería viva en la Comunidad Autónoma de La Rioja se van a estudiar los datos que nos van a permitir analizar el reparto de roles en función del género que se da en la propia Consejería de Salud. 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	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Defensoría del usuario	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	1
Secretaría General Técnica	9	4	0	3	5	6	2	7	7	9	23	29
D.G. Recursos Humanos	3	4	0	3	0	4	0	4	0	0	3	15
D.G. Salud Pública y Consumo	29	39	8	14	1	6	1	18	6	0	45	77
D.G. Aseguramiento, Acreditación y Prestación	4	22	2	7	6	9	5	14	0	0	17	52
Total Parcial	46	69	11	27	12	25	8	44	13	9	90	174
Total	115		38		37		52		22		264	
Total hombres	90											
Total Mujeres	174											

Estos datos de 31 de diciembre de 2010 apuntan que la Consejería cuenta con 264 trabajadores.

Realizada estas puntualizaciones conviene destacar como los trabajadores masculinos representan en la Consejería un 34,09 % mientras que las trabajadoras representan un porcentaje del 65,90 % del total. Estos datos no varían significativamente de lo realizado en ejercicios anteriores y demuestran la feminización de la Administración, especialmente en el ámbito sanitario. Este fenómeno podría deberse a la segregación horizontal puesto que aún continúan existiendo sectores altamente feminizados y otros altamente masculinizados que obedecen posiblemente más a estereotipos que a realidades.

Una vez analizados estos datos que nos permiten extraer interesantes conclusiones, 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:

	2010	
	Hombres	Mujeres
Grupo A1:	40 %	60 %
Grupo A2:	28,90 %	71,10 %
Grupo C1:	32,40 %	67,60 %
Grupo C2:	15,40 %	84,60 %
Grupo E:	59,10 %	40,90 %



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 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 ha considerado 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 2010, las reducciones activas y los cursos que se han realizado a lo largo del pasado ejercicio por el personal al servicio de la Consejería.

Estos son 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
Defensoría del Usuario	0	0	0	0	0	0
Secretaría General Técnica	1	2	2	3	4	7
D.G. Recursos Humanos	0	0	0	3	0	0
D.G. Salud Pública y Consumo	0	1	4	4	5	4
D.G. Aseguramiento, Acreditación y Prestaciones	0	0	2	1	2	11
Total parcial	1	3	8	11	11	22
Total	4		19		33	

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.

	2009		2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Excedencia:	0 %	100 %	25 %	75 %
Reducción de Jornada	17,24 %	82,76 %	42,11%	57,89 %
Reducción activas:	23,53%	76,47 %	33,33 %	66,67%

Otro tema importante es 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.

CURSOS DE FORMACIÓN		
CENTRO	Hombres	Mujeres
Defensoría del usuario	0	0
Secretaría general técnica	8	27
Dirección General de Recursos Humanos	4	20
Dirección General Salud Pública y Consumo	56	97
Dirección General de Aseguramiento, Acreditación y Prestaciones	3	22
Total Parcial	71	166
Total	237	

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

De estos datos se desprende cómo el porcentaje de trabajadoras mujeres que realiza cursos de formación es sensiblemente superior al de hombres que realizan este tipo de actividad concretamente del 70,04% del total. En cuanto a los resultados comparados intertemporalmente son los siguientes:

	2009		2010	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cursos:	24,55 %	75,45 %	29,96 %	70,04 %



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.

SERVICIOS SOCIALES

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 B.O.E. número 73, de 26 de marzo), el Secretario General Técnico ejerce la jefatura superior del personal de la Consejería. A continuación, se realiza un análisis del personal de la Consejería de Servicios, en atención a su sexo, a 31 de diciembre de 2010 y en función de diferentes parámetros que se han considerado relevantes en cuanto al género. Así:

PROGRAMA 3111 "Administración General de Servicios Sociales"

% PROGRAMA 3111	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
		34	10		0	0
	FUNCIONARIOS	72,72%	27,28%	LABORAL	0%	100%

PROGRAMA 3112 "Administración General de Política Social"



% PROGRAMA 3112	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS	57	11	82,61%	1	1
				LABORAL	50%	50%

PROGRAMA 3121 "Infancia"

% PROGRAMA 3121	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS	80	7	91,95%	31	9
				LABORAL	77,5%	22,5%

PROGRAMA 3122 "Mayores y Discapacidad"

% PROGRAMA 3122	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS	237	50	81,88%	37	29
				LABORAL	56,06%	43,93%

PROGRAMA 3123 "Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia"

% PROGRAMA 3123	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS	15	4	78,94%	0	1
				LABORAL	0%	100%

PROGRAMA 3114 "Administración General de Atención a la Dependencia y Prestaciones Sociales"

% PROGRAMA 3114	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS	43	8	84,31%	0	0
				LABORAL	0%	0%

Personal de la Consejería según cargos y grupos

CONSEJERA Y ALTOS CARGOS	Hombres	Mujeres
Consejera	0	1
Secretaria General Técnica	0	1
Directoras Generales	0	2
TOTAL	0	4
%	0	100



	A1		A2		C1		C2		E	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	34	9	133	25	111	13	177	25	78	59
%	77,27	20,45	83,65	15,72	88,80	10,40	87,19	12,32	56,93	43,07

Otros parámetros estadísticos:

Nº de miembros del Consejo Riojano de Servicios Sociales por sexo

	2007	2008	2009	2010
Hombres	11	12	11	10
Mujeres	10	10	10	12
Total	21	22	21	22

Fuente: SGT

Nº de miembros del Comisión Interinstitucional por sexo

	2007	2008	2009	2010
Hombres	15	15	15	15
Mujeres	11	11	11	9
Total	26	26	26	24

Fuente: SGT

Nº de miembros de la Subcomisión Técnica de la Comisión Interinstitucional

	2007	2008	2009	2010
Hombres	14	13	14	14
Mujeres	12	13	12	13
Total	26	26	26	27

Fuente: SGT

Nº de personas premiadas en los Premios de Servicios Sociales

	2005-2006	2007-2008	2009-2010
Hombres	1	1	1
Mujeres	1	1	1
Total	2	2	2

Fuente: SGT



De los datos anteriores, en este ámbito, no parece existir discriminación alguna por razón de género.

**SECCIÓN: SALUD**

Servicio: D.G. DE SALUD PÚBLICA Y CONSUMO

Centro: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CODIGOS	CRÉDITO
4131. Promoción y Protección de la Salud.		4.531.108€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTOS

La promoción de la salud es un proceso que se dirige a incrementar el control sobre su salud para mejorarla. Comprende el cambio de los comportamientos y la ejecución de políticas de salud pública dirigidas a la comunidad, para proteger a las personas frente a numerosos riesgos para la salud y despertar un sentimiento general de responsabilidad personal para potenciar al máximo la seguridad, la resistencia al huésped, la vitalidad y el funcionamiento efectivo de cada individuo. Aunque a menudo se aprovecha la motivación del personal sanitario, la promoción de la salud depende sobre todo del cambio de los hábitos propios, de sus familias y de su comunidad.

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

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

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 Virus del Papiloma Humano (VPH) representa una de las infecciones de transmisión sexual más común, conociéndose más de 100 tipos virales que, en relación a su patogenia oncológica, se clasifican en tipos de alto y de bajo riesgo oncológico.

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. Otros tipos (tipos 6 y 11) son los causantes de los denominados condilomas acuminados (verrugas genitales), y de la aparición de verrugas en la parte alta de las vías respiratorias (papilomatosis respiratoria recurrente), debido a la infección de las vías respiratorias en el recién nacido de una madre infectada, durante el parto.

La mayoría de las infecciones por VPH aparecen sin síntomas y desaparecen sin tratamiento en el transcurso de unos pocos años. Sin embargo, algunas veces la infección por VPH se mantiene por muchos años, causando o no anomalías que se pueden detectar en las células. Para que se desarrolle la patología, la presencia del VPH debe estar asociada a otros cofactores (inicio precoz de las relaciones sexuales, promiscuidad sexual, coexistencia con otras infecciones de transmisión sexual, multiparidad, uso continuado de anticonceptivos orales, estados de inmunosupresión).

En los casos en los que los virus asociados al cáncer no son eliminados y quedan en las capas profundas de la piel y mucosas genitales, aparecen al cabo de los años lesiones precancerosas (hasta en 30 de cada 100.000 mujeres) que si no se eliminan quirúrgicamente, evolucionan hacia el cáncer.

En los últimos años los avances en la investigación del cáncer han ido paralelos con las novedades en la investigación y producción de vacunas, encaminadas a la prevención de estas enfermedades.

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 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

Es el caso de la vacunación frente al virus de papiloma humano (3 dosis, niñas de 11-14 años) cuya cobertura es del 77,2% en España y 97,4 en La Rioja.

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.



SECCIÓN: SERVICIOS SOCIALES
Servicio: DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA SOCIAL
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGO	CRÉDITO
3112. Administración General de Política Social		8.798.529€

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, el desarrollo de actuaciones con colectivos vulnerables y la gestión del servicio de teleasistencia y los Hogares de Personas Mayores. 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. Estas mismas líneas de actuación se mantuvieron en



el periodo correspondiente a 2010, ya que en el mismo, se llevó a cabo un proceso de evaluación de los planes anteriores, que culmina en 2011 con la aprobación del IV Plan Integral de Mujer 2011-2014.

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 2010 de la Consejería de servicios Sociales” el número de mujeres en La Rioja, 160.531, representa un 49,79% de la población total. Al margen de este dato sociodemográfico, se exponen los siguientes indicadores:

Atención a la mujer

Nº de mujeres atendidas en el centro asesor de la mujer en 2010: 389 mujeres

Nº de mujeres atendidas a través de las actuaciones del III Plan Integral contra la violencia de género: 145 mujeres.

Nº de mujeres atendidas en el Centro Asesor de la Mujer por malos tratos: 244 mujeres.

Número de personas participantes en el programa de coeducación de prevención de violencia, Curso 2009-2010: 3.470 hombres y 4.183 mujeres.

Nº de mujeres atendidas en el servicio de atención residencial de emergencia a mujeres víctimas de violencia en 2010: 24 mujeres.

Nº de mujeres atendidas en el servicio de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia en 2010: 35 mujeres

Nº de mujeres atendidas en el servicio de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes en 2010: 6 mujeres

Nº de menores a cargo atendidos en el servicio de alojamiento e intervención especializada de mujer en 2010: 49 menores

Familias

Número de personas beneficiarias en 2010 de las actuaciones dirigidas a familias numerosas, desagregado por sexo:

Biparental	3.990
Monoparental Hombres	74
Monoparental Mujeres	548
Total	4.612

Número de personas beneficiarias en 2010 del Servicio de Orientación y Mediación Familiar, desagregado por sexo:

Hombres	114
Mujeres	346
Total	460



Nº de hombres atendidos en el programa para hombres con relaciones familiares violentas: 23 hombres.

Nº de mujeres que en 2010 han realizado consultas en el teléfono de información de la mujer: 2.124 mujeres.

Número de personas que en 2010 han solicitado préstamo de ejemplares del Centro de Documentación de la Mujer: 28 mujeres.

Número de personas que en 2010 han realizado consultas en sala en el Centro de Documentación de la Mujer: un hombre y 39 mujeres.

Número de personas que en 2010 han solicitado material en el Centro de Documentación de la Mujer: 7 hombres y 46 mujeres.

Número de participantes en el Consejo Sectorial de mujer: 6 mujeres.

Profesionales del sector

Nº de trabajadores sociales según sexo (los datos se refieren a las UTS): 4 hombres y 82 mujeres

Población menor

Entre los 321.702 habitantes en La Rioja hay 54.840 menores de 18 años según el Padrón 2010. Esta cifra supone el 17,01% 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 28.023 chicos y 26.287 chicas.

Distribución por edades de la población menor de 18 años:

2010	Total	% Total Población	% Total Menores de 18 años	Chicos	Chicas	% de Chicos	% de Chicas
0-2	10.096	3,13%	18,41%	5.233	4.863	51,83%	48,17%
3-5	9.864	3,06%	17,98%	5.053	4.811	51,23%	48,77%
6-11	17.863	5,54 %	32,57%	9.116	8.747	51,03%	48,97%
12-15	11.278	3,50%	20,56%	5.640	5.638	50,01%	49,99%
16-17	5.749	1,78%	10,48%	2.981	2.768	51,85%	48,51%
0-17	54.850	17,01%	100,00%	28.023	26.827	51,09%	48,91%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales

Procedimientos de protección iniciados en 2010.



	Expedientes	Menores	Hombres	Mujeres
Procedimientos iniciados en 2010	77	146	78	68

Situación de riesgo de menores

	Menores	Hombres	Mujeres
Menores declarados en situación de riesgo durante 2010	101	47	54
Menores en situación de riesgo a 31/12/2010	195	91	104

Situación de desamparo de menores

Menores en situación de desamparo a 31/12/2010	Menores	Hombres	Mujeres
Acogimiento residencial	77	36	41
Acogimiento familiar simple o permanente	24	10	14
Acogimiento preadoptivo	14	8	6
Otros	3	2	1
Total	118	56	62

Acogimiento familiar de menores:

Menores con medida de Acogimiento familiar a 31/10/2010			Menores	Hombres	Mujeres
Derivados de la asunción de guarda por la Administración	Tutela	Preadop.	14	8	6
		No preadop.	24	10	14
	Guarda voluntaria		0	0	0
	Guarda judicial		0	0	0
Derivados de la formalización de guarda de hecho			79	37	42
Acogimientos vigentes una vez cesada la tutela de la Administración sobre el menor			14	8	6
Total			131	63	68

Número de participantes en los programas de Formación, apoyo técnico y seguimiento para familias acogedoras extensas y ajenas”

	TOTAL	BIPARENTAL	MONOPARENTALES	
			HOMBRES	MUJERES
Familias Acogedoras extensas	109	41	1	26
Familias Acogedoras ajenas	36	15	1	5

*Acogimiento residencial de menores*

	Menores	Hombres	Mujeres
Menores atendidos en acogimiento residencial durante 2010	187	91	96

Menores en acogimiento residencial a 31/12/2010	Menores	Hombres	Mujeres
Por asunción de tutela	77	36	41
Por guarda judicial	2	2	0
Apoyo a la mayoría de edad	2	2	0
M.E.N.A. (Menor Extranjero No Acompañado)	1	1	0
Total	82	41	41

Número de menores adoptados

	Menores	Hombres	Mujeres
Nacional: acogimientos preadoptivos formalizados	7	4	3
Nacional: adopciones formalizadas en 2010	9	3	6
Internacional: Menores adoptados	20	11	9

Número de solicitudes de valoración de idoneidad para adopción:

	Familia Biparental	Familia Monoparental Hombre / Mujer		Total Solicitudes
Adopción Nacional	36	3	6	45
Adopción Internacional	34	1	3	38
Total	70	4	9	83

Familias participantes en el programa de "Formación de familias solicitantes de adopción":

	Familia Biparental	Familia Monoparental Hombre / Mujer		Total Solicitantes
Solicitantes formados en 2010	46	4	8	104

Número de casos detectados en 2010 en el programa de detección, notificación y registro del maltrato infantil, desagregado por sexo:

Hombres	43
Mujeres	49
Total	92



Número de casos detectados en el teléfono del menor, desagregado por sexo:

Hombres	744
Mujeres	2.083
Total	2.827

Número de personas participantes en el Consejo Sectorial de la infancia y la adolescencia, desagregado por sexo:

Hombres	1
Mujeres	7
Total	8

Políticas de inclusión

Nº de personas que participan en proyectos dirigidos a la inclusión social financiados por el Gobierno de La Rioja desagregado por sexo:

	2009	2010
Hombres	2.900	4.936
Mujeres	6.401	6.434
Total	9.301	11.370*

*En esta cifra se incluyen los datos referentes al Programa "Coordinación Rural de Personas Sin Hogar y Temporeros", que no se incluyeron el pasado año (2.936 personas, 2.852 hombres y 84 mujeres).

En torno al 56% de las personas participantes en proyectos de inclusión social son mujeres

Mujeres atendidas en el "Programa de Acogida e Inclusión Social: Habilidades Sociales Básicas" en el año 2010: 218 mujeres.

Nº de personas que participan en Programas dirigidos a inmigrantes financiados por el Gobierno de La Rioja desagregado por sexo, en el año 2010:

Hombres	6.063
Mujeres	2.749
Total	7.590

*Datos recogidos de las Memorias presentadas por las entidades. Consideración: en algunos casos las cifras se refieren a actuaciones y no al número de personas.

En torno al 36% de las personas participantes en programas dirigidos a inmigrantes son mujeres.



Nº de personas participantes en acciones de sensibilización en materia de voluntariado, desagregado por sexo, en el año 2010:

Hombres	2.378
Mujeres	2.819
Total	5.195

*Este concepto se ha incrementado en 2010 con motivo de la celebración del XIII Congreso Estatal del Voluntariado (quedan sin contabilizar los asistentes a la Feria, así como el impacto de la emisión de voluntario por un día, las entradas web, y los lectores de los 4.000 ejemplares de la revista del voluntariado).

Nº de personas beneficiarias de ayuda a domicilio según sexo en 2010:

Del total de beneficiarios del servicio de ayuda a domicilio los hombres representan el 35,41% del total de la población atendida y las mujeres el 64,59 %.

Hombres	1.346
Mujeres	2.455
Total	3.801

Nº de personas beneficiarias de teleasistencia según sexo en 2010:

Hombres	445
Mujeres	1.089
Total	1.539

Por lo que se refiere al uso del servicio por razón de sexo, el porcentaje de mujeres es del 70,99% frente al 29,01 % de hombres.

Número de socios de hogares de personas mayores desagregado por sexo en 2010:

Hombres	23.975
Mujeres	32.450
Total	56.423

El número de hombres socios de los Hogares de Personas Mayores es ligeramente inferior al de mujeres, que alcanza el 57,51 %.

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:

- Al igual que en el ejercicio anterior, 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. Ahora bien, en el ejercicio 2010 se aprecia un repunte en cuanto a la iniciativa de los hombres, en solitario, como solicitantes de valoración de idoneidad para la adopción
- 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 una mayor demanda de acceso al recurso, así como de solicitud de material del Centro de Documentación especializado en mujer, por parte de la población femenina que masculina, tal vez por tratarse de material especializado en temática que afecta especialmente a la mujer.
- 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 a cargo de las mujeres usuarias del recurso 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.



Respecto al servicio de teleasistencia, de los datos reflejados se colige que el perfil típico de usuario es el de un persona mayor y mujer, sin considerar, no obstante, los futuros usuarios de grado I Nivel 1, si bien no se prevén cambios significativos en los porcentajes.

Las cifras señaladas en el Servicio de Ayuda a Domicilio son algo inferiores a las del año anterior debido a los cambios en el método de recogida de información como a la depuración en la base de datos que los contiene.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LOS PROGRAMAS 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 participación 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 siguientes ejes:

a) Acceso a la Información, que pretende garantizar el derecho de las mujeres a conocer los recursos existentes, a través de, entre otras, las siguientes medidas:

- mantenimiento del centro asesor de la mujer como servicio especializado en materia de mujer
- actualización permanente de la página web en materia de mujer
- teléfono de información 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 numerosa
- 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
- coordinación con los servicios sociales de primer nivel a través de procesos informáticos

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

Anualmente, desde la Consejería de Salud y Servicios Sociales se vienen recogiendo datos estadísticos desagregados por sexo para tener una fuente de información con la que poder analizar y valorar el impacto positivo y negativo 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 Salud y 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 Salud y Servicios Sociales está fundamentado desde una visión global en el ámbito de la perspectiva de género. Cada acción, programa o medida que se implementa desde el ámbito de los Servicios Sociales está vinculado, 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 perseguidos 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: SERVICIOS SOCIALES

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

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGO	CRÉDITO
3114.- Administración General de Atención de la Dependencia y Prestaciones Sociales		91.586.802€

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.



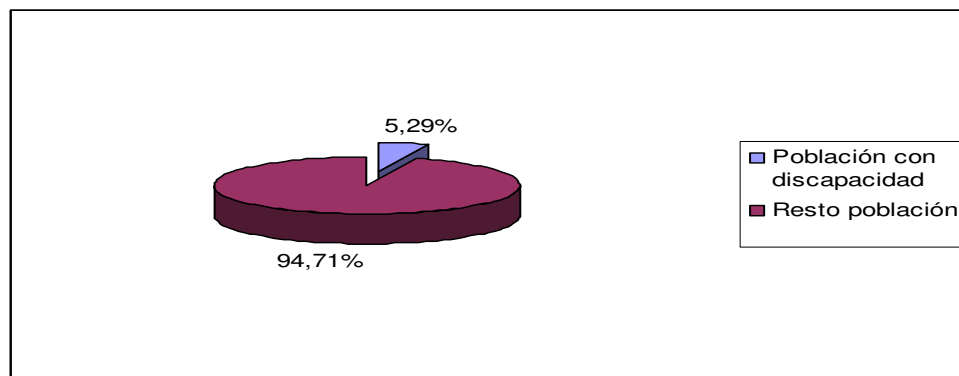
1.- SITUACIÓN DE PARTIDA.

A.-ESTADÍSTICAS

Personas con discapacidad

A fecha 1 de enero de 2011 la población con discapacidad reconocida es de 17.041 personas, cifra que representa el 5,29% de la población riojana⁶. (311 personas más que el 1/1/2010).

Porcentaje de población con discapacidad reconocida en La Rioja respecto al total de la población riojana.



Del total de la población con discapacidad reconocida, 9.896 son hombres, que suponen el 6,11% de toda la población masculina, y 7.145 son mujeres, que corresponden al 4,45% de toda la población femenina.

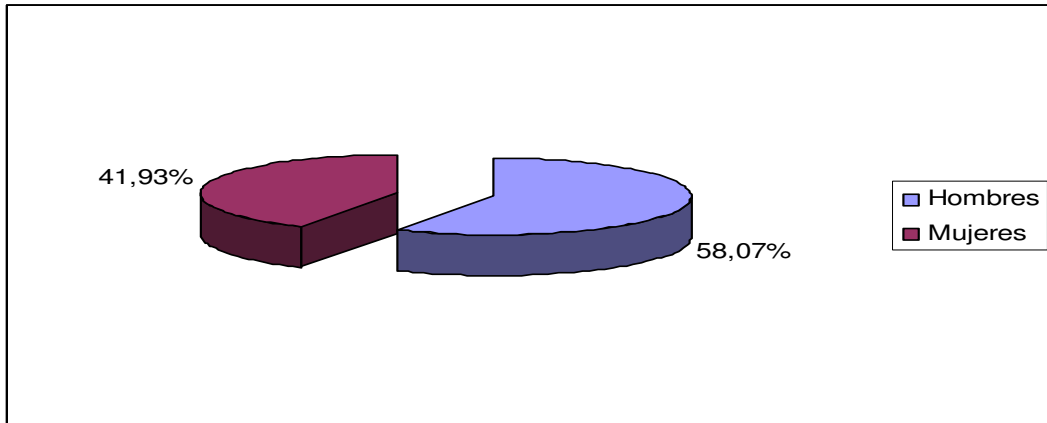
POBLACIÓN DE LA RIOJA CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA A 01/01/2011				
	Población riojana con discapacidad reconocida a 01/01/2011		Total población (Padrón 2010)	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Hombres	9.896	6,11%	161.884	50,21%
Mujeres	7.145	4,45%	160.531	49,79%
Total	17.041	5,29%	322.415	100,00%

Del total de población riojana con discapacidad reconocida 9.896 son hombres, que suponen el 58,07%, y 7.145 son mujeres, que representan el 41,93%. En el total poblacional, la proporción por sexos es del 50,21% de hombres y el 49,79% de mujeres.

⁶ Datos de población del Padrón Municipal 2010 del INE



Porcentaje de población con discapacidad reconocida en La Rioja según sexo a 31/12/2010

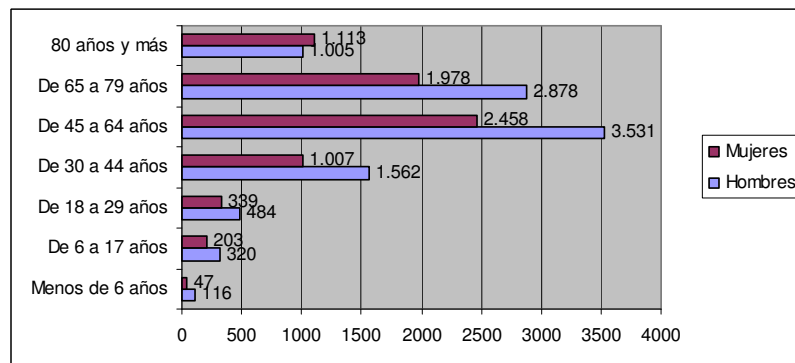


A fecha 30/6/2000, la población con discapacidad reconocida era de 12.713, representando entonces el 4,81% de la población (264.178). Se observa que entre ambas fechas la población con discapacidad reconocida aumentó en un 34,04%, mientras que la población riojana se incrementó en un 22,04%.

Se ha distribuido la población con discapacidad reconocida en grupos de edad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Menores de 6 años	Menores en edad preescolar y educación infantil
De 6 a 17 años	Menores y jóvenes en periodo de formación
De 18 a 29 años	Jóvenes en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad laboral)
De 30 a 44 años	Jóvenes y adultos en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad laboral)
De 45 a 64 años	Adultos en edad laboral (Riesgo de pérdida de empleo y dificultad de búsqueda)
De 65 a 79 años	Personas mayores y en edad de jubilación
80 años y más	Personas mayores con riesgo de dependencia

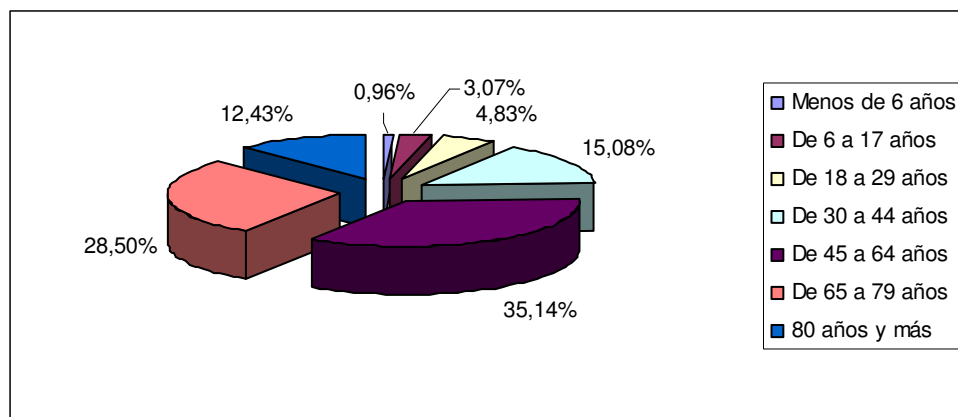
Población con discapacidad reconocida en La Rioja según grupos de edad y sexo





Edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 6 años	116	0,68%	47	0,28%	163	0,96%
De 6 a 17 años	320	1,88%	203	1,19%	523	3,07%
De 18 a 29 años	484	2,84%	339	1,99%	823	4,83%
De 30 a 44 años	1.562	9,17%	1.007	5,91%	2.569	15,08%
De 45 a 64 años	3.531	20,72%	2.458	14,42%	5.989	35,14%
De 65 a 79 años	2.878	16,89%	1.978	11,61%	4.856	28,50%
80 años y más	1.005	5,90%	1.113	6,53%	2.118	12,43%

Porcentaje de población con discapacidad reconocida en La Rioja por grupos de edad



Los menores y jóvenes con discapacidad reconocida de 0 a 17 años representan el 4,03% del total de población con discapacidad reconocida y el 1,25% del total poblacional de este grupo de edad (54.850 personas).

La población adulta con discapacidad reconocida de 18 a 64 años supone el 55,05% del total de población con discapacidad reconocida y el 4,49% del total poblacional de este grupo de edad (208.758 personas).

Las personas mayores de 65 años con discapacidad reconocida son el 40,92% del total de población con discapacidad reconocida y el 11,86% del total de mayores riojanos (58.807 personas mayores).

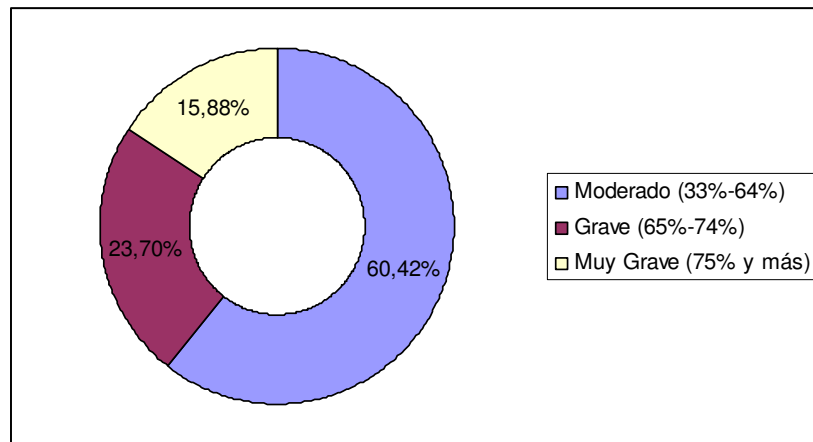
En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres.

Población con discapacidad reconocida en La Rioja según el grado de discapacidad

Teniendo en cuenta el grado de discapacidad, más de la mitad de la población con discapacidad reconocida, el 60,42% presenta una discapacidad moderada,



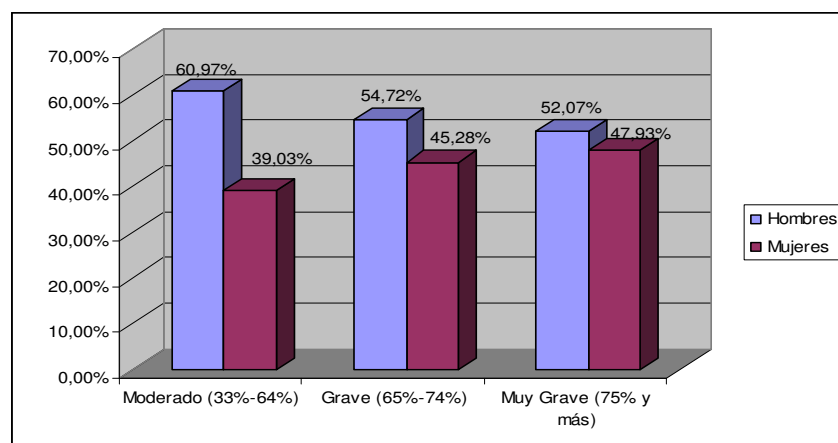
el 23,70% una discapacidad grave y el 15,88% presentan una discapacidad muy grave.



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

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor proporción de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres (60,97% frente a 39,03%), en la discapacidad grave (54,72% y 47,28%), mientras que en la discapacidad muy grave, la diferencia es menor (52,07% de hombres frente a 47,93% de mujeres).

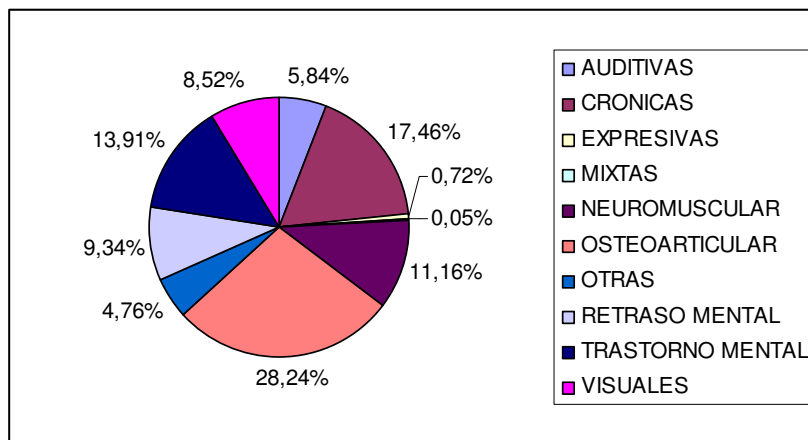
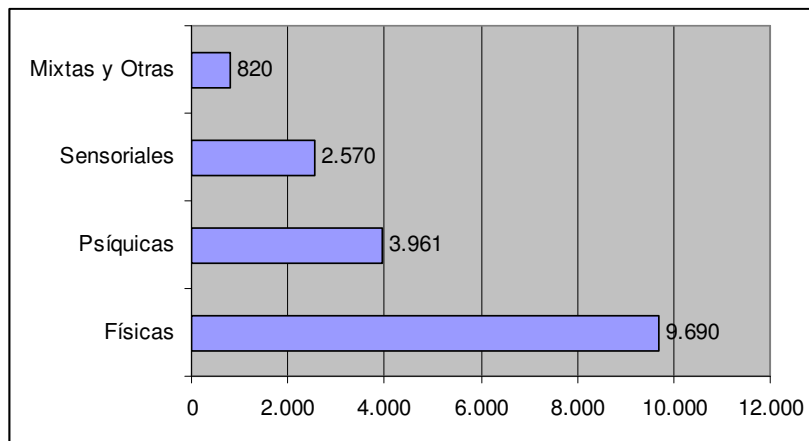
Sexo	Grado de discapacidad							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	6.277	60,97%	2.210	54,72%	1.409	52,07%	9.896	58,07%
Mujeres	4.019	39,03%	1.829	45,28%	1.297	47,93%	7.145	41,93%
Total	10.296	100,00%	4.039	100,00%	2.706	100,00%	17.041	100,00%





Distribución de la población con discapacidad reconocida en La Rioja según tipología de la deficiencia principal

Las deficiencias físicas (osteoarticular, neuromuscular y crónicas) son las que presentan una mayor prevalencia, con el 56,86% de la población reconocida con discapacidad. Las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) ocupan el segundo lugar con el 23,24%, mientras que las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 15,08%. Las deficiencias mixtas y otras representan el 4,81%.



Distribución de la población con discapacidad reconocida en La Rioja según deficiencia principal y grado de discapacidad

En la discapacidad moderada las deficiencias físicas son las de mayor prevalencia (38,45%), sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales representan el 10,77% y el 8,64% cada una respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas (11,55%), pero con mayor relevancia de las crónicas. La proporción de las



deficiencias psíquicas y de las sensoriales son el 8,11% y el 2,61% respectivamente respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades muy graves las físicas son (6,86%), sobresaliendo las neuromusculares.

Deficiencias		Grados de discapacidad							
		Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	3.865	22,68%	739	4,34%	208	1,22%	4.812	28,24%
	Neuromuscular	807	4,74%	401	2,35%	694	4,07%	1.902	11,16%
	Crónicas	1.881	11,04%	828	4,86%	267	1,57%	2.976	17,46%
Psíquica	Retraso mental	818	4,80%	449	2,63%	324	1,90%	1.591	9,34%
	Trastorno mental	1.018	5,97%	933	5,48%	419	2,46%	2.370	13,91%
Sensorial	Visual	610	3,58%	242	1,42%	600	3,52%	1.452	8,52%
	Auditiva	804	4,72%	159	0,93%	33	0,19%	996	5,84%
	Expresiva	59	0,35%	44	0,26%	19	0,11%	122	0,72%
Mixta		3	0,02%	3	0,02%	2	0,01%	8	0,05%
Otras		431	2,53%	241	1,41%	140	0,82%	812	4,76%
Total		10.296	60,42%	4.039	23,70%	2.706	15,88%	17.041	100,00%

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

La población masculina con discapacidad reconocida supera en más de dieciséis puntos porcentuales la femenina. Respecto a las deficiencias físicas la diferencia es de más de doce puntos porcentuales a favor a los hombres (34,45% frente al 22,42%), en las psíquicas y en las sensoriales es de más de un punto porcentual (12,36% frente a 10,89% y 8,28% frente al 6,80% respectivamente).

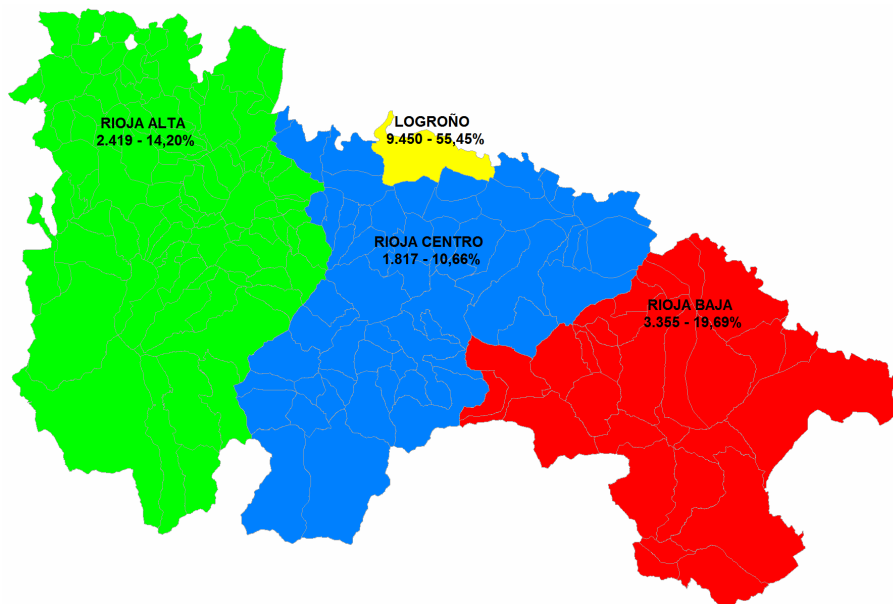
Deficiencias		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	2.836	16,64%	1.976	11,60%	4.812	28,24%
	Neuromuscular	1.130	6,63%	772	4,53%	1.902	11,16%
	Crónicas	1.904	11,17%	1.072	6,29%	2.976	17,46%



Psíquica	Retraso mental	949	5,57%	642	3,77%	1.591	9,34%
	Trastorno mental	1.157	6,79%	1.213	7,12%	2.370	13,91%
Sensorial	Visual	798	4,68%	654	3,84%	1.452	8,52%
	Auditiva	515	3,02%	481	2,82%	996	5,84%
	Expresiva	98	0,58%	24	0,14%	122	0,72%
Mixta		3	0,02%	5	0,03%	8	0,05%
Otras		506	2,97%	306	1,80%	812	4,76%
Total		9.896	58,07%	7.145	41,93%	17.041	100,00%

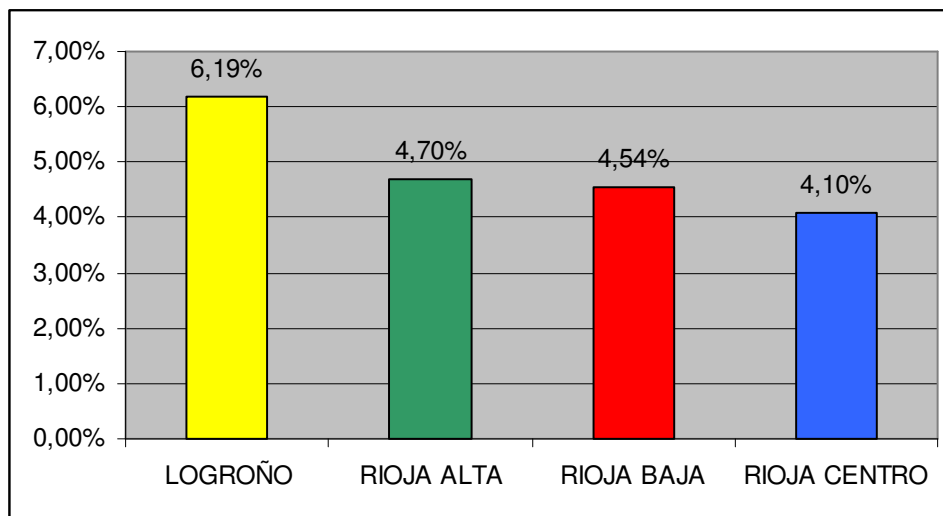
Distribución territorial de la población con discapacidad reconocida en la Comunidad Autónoma de La Rioja

Más de la mitad de la población reconocida con discapacidad se encuentra en Logroño. La distribución por demarcaciones es la siguiente:



En Logroño, el 6,19% del total de la población tiene una discapacidad reconocida. El 4,70% en la Rioja Alta, el 4,54% en la Rioja Baja y el 4,10% en la Rioja Centro.

Porcentaje de personas con discapacidad reconocida en La Rioja sobre la población total por demarcaciones.



Población con discapacidad reconocida en La Rioja según zonas básicas de servicios sociales y sexo

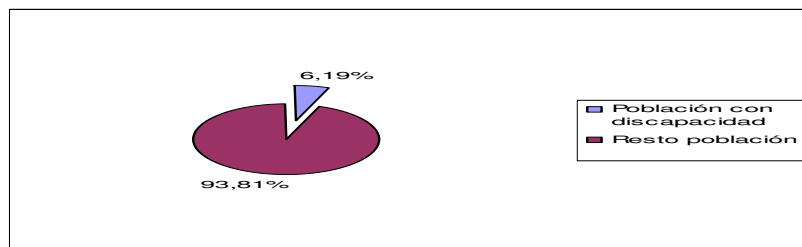
Zona	Entidad local/ Zonas Básicas	Sexo	Subtotal	Porcentaje	Total	Porcentaje	
Rioja Baja	Zona 1	H	160	55,75%	287	1,68%	
		M	127	44,25%			
	Zona 2	Agrupación de Municipios Aldeanueva de Ebro y Rincón de Soto	H	123	47,31%	260	1,53%
			M	137	52,69%		
		Alfaro	H	319	59,07%	540	3,17%
			M	221	40,93%		
	Zona 3	Calahorra	H	589	58,37%	1.009	5,92%
			M	420	41,63%		
	Zona 3-4	Mancomunidad de la Cuenca del Cidacos	H	314	59,92%	524	3,07%
			M	210	40,08%		
Zona 4	Arnedo	H	429	58,37%	735	4,31%	
		M	306	41,63%			
Rioja Centro	Zona 5	H	99	61,11%	162	0,95%	
		M	63	38,89%			
	Zona 6	Agrupación de Municipios Cameros Viejos	H	81	57,04%	142	0,83%
			M	61	42,96%		
	Zona 7	Lardero	H	12	48,00%	25	0,15%
			M	13	52,00%		
		Macomunidad Leza-Iregua	H	190	58,64%	324	1,90%
			M	134	41,36%		
	Zona 7 y 8	Mancomunidad del Alto Iregua	H	373	58,19%	641	3,76%
			M	268	41,81%		
Zona 9	Mancomunidad del Alto Iregua	H	62	54,39%	114	0,67%	
		M	52	45,61%			
Zona 9	Mancomunidad del Moncalvillo	H	252	61,61%	409	2,40%	
		M	157	38,39%			
	Zona 10	Mancomunidad Intermunicipal Valvanera	H	72	58,54%	123	0,72%
			M	51	41,46%		
Zona 10	Mancomunidad del Alto Najerilla	H	18	62,07%	29	0,17%	
		M	11	37,93%			



Zona	Entidad local/ Zonas Básicas	Sexo	Subtotal	Porcentaje	Total	Porcentaje	
	Mancomunidad del Najerilla	H	92	56,79%	162	0,95%	
		M	70	43,21%			
	Nájera	H	217	62,36%	348	2,04%	
		M	131	37,64%			
	Mancomunidad de los 4 Ríos	H	114	62,64%	182	1,07%	
		M	68	37,36%			
	Zona 11	Mancomunidad Virgen de Allende	H	143	55,64%	257	1,51%
			M	114	44,36%		
		Santo Domingo de la Calzada	H	160	53,33%	300	1,76%
			M	140	46,67%		
	Zona 11-12	Mancomunidad Rioja Alta	H	156	65,27%	239	1,40%
			M	83	34,73%		
Zona 12	Haro	H	306	54,84%	558	3,27%	
		M	252	45,16%			
	Mancomunidad del Tirón	H	141	63,80%	221	1,30%	
		M	80	36,20%			
Logroño	Zona 13-17	Logroño	H	5.474	57,93%	9.450	55,45%
			M	3.976	42,07%		
La Rioja			H	9.896	58,07%	17.041	100,00%
			M	7.145	41,93%		

Porcentaje de población con discapacidad reconocida sobre la población de Logroño

A fecha 1/1/2011 la población con discapacidad reconocida en Logroño es de 9.450 personas, cifra que representa el 6,19% de la población logroñesa, y el 55,45% del total de población con discapacidad reconocida.



Porcentaje de población con discapacidad reconocida sobre la población de Logroño

Del total de población con discapacidad reconocida 5.474 son hombres, que suponen el 7,41% de todos los varones, y 3.976 son mujeres, que corresponden al 5,05% de la población femenina.

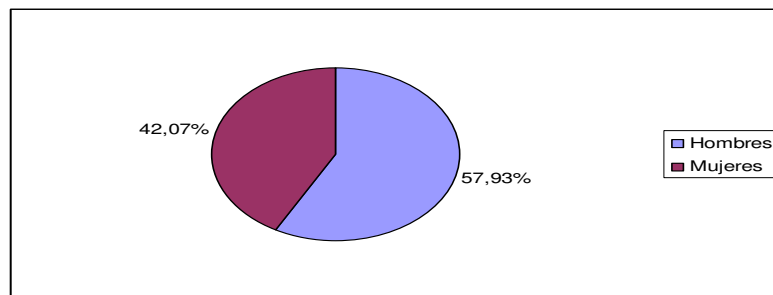
POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN LOGROÑO RESPECTO AL TOTAL DE LA POBLACIÓN LOGROÑESA				
	Población logroñesa con discapacidad reconocida a 01/01/2011		Población total de Logroño (Padrón 2010)	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	5.474	7,41%	73.891	48,41%



Mujeres	3.976	5,05%	78.759	51,59%
Total	9.450	6,19%	152.650	100,00%

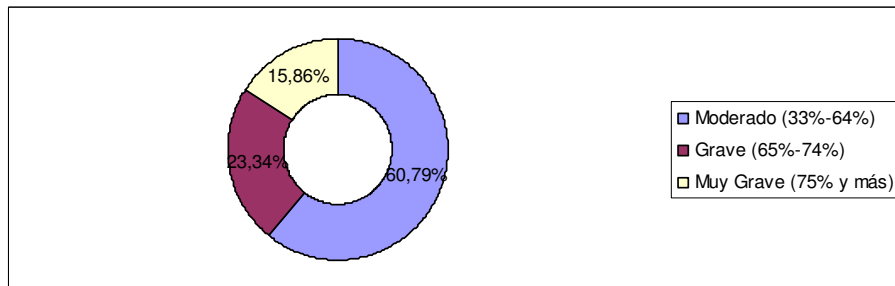
Del total de población con discapacidad reconocida en Logroño 5.474 son hombres, que suponen el 57,93%, y 3.976 son mujeres, que representan el 42,07%. En el total poblacional de Logroño, la proporción por sexos es del 48,41% de hombres y el 51,59% de mujeres.

Porcentaje de población con discapacidad reconocida en Logroño según sexo



Porcentaje de población con discapacidad reconocida en Logroño según el grado de discapacidad

Teniendo en cuenta el grado de discapacidad, más de la mitad de la población con discapacidad reconocida (el 60,79%) presenta una discapacidad moderada, el 23,34% una discapacidad grave y el 15,86% presentan una discapacidad muy grave.



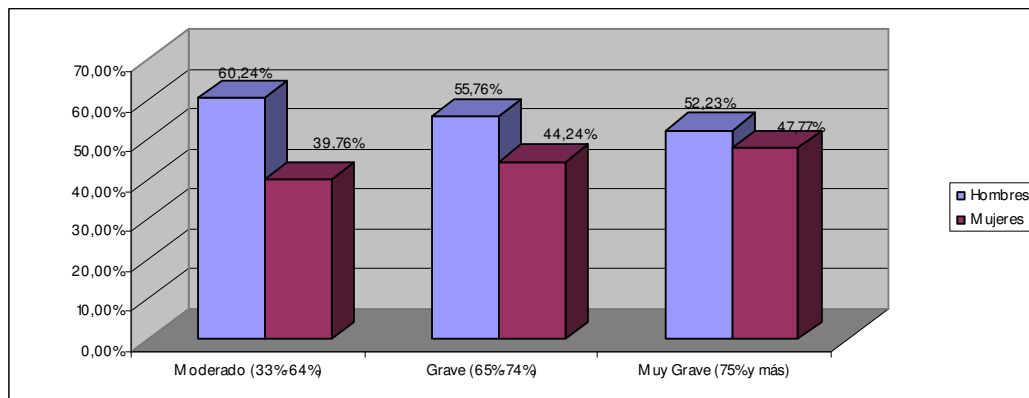
Población con discapacidad reconocida en Logroño según sexo y grado de discapacidad

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor prevalencia de discapacidad moderada en hombres que en mujeres (60,24% frente a 39,76%), en la discapacidad grave es del 55,76% de hombres y del 44,24% mujeres y en la discapacidad muy grave la diferencia es menor (52,23% en los hombres y 47,77% en las mujeres).



Sexo	Grado de discapacidad							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	3.461	60,24%	1.230	55,76%	783	52,23%	5.474	57,93%
Mujeres	2.284	39,76%	976	44,24%	716	47,77%	3.976	42,07%
Total	5.745	100,00%	2.206	100,00%	1.499	100,00%	9.450	100,00%

Población con discapacidad reconocida en Logroño según sexo y grado de discapacidad



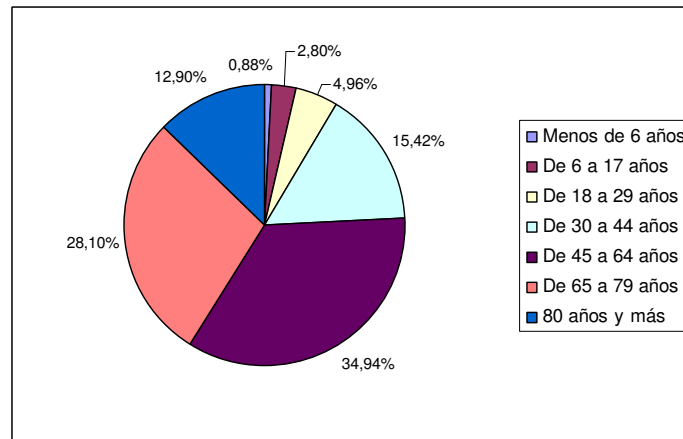
Población con discapacidad reconocida en Logroño según grupos de edad y sexo

Los menores y jóvenes de 0 a 17 años representan el 3,68% del total de población con discapacidad reconocida. La población adulta de 18 a 64 años supone el 55,32% y las personas mayores de 65 años representan el 40,99%. En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres.

Edades	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 6 años	55	0,58%	28	0,30%	83	0,88%
De 6 a 17 años	166	1,76%	99	1,05%	265	2,80%
De 18 a 29 años	281	2,97%	188	1,99%	469	4,96%
De 30 a 44 años	899	9,51%	558	5,90%	1.457	15,42%
De 45 a 64 años	1.921	20,33%	1.381	14,61%	3.302	34,94%
De 65 a 79 años	1.565	16,56%	1.090	11,53%	2.655	28,10%
80 años y más	587	6,21%	632	6,69%	1.219	12,90%
Total	5.474	57,93%	3.976	42,07%	9.450	100,00%

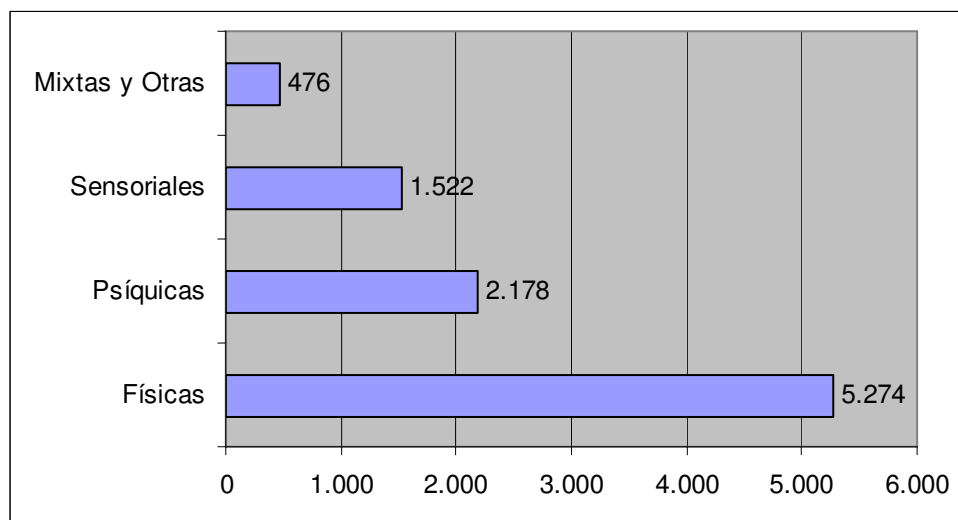


Porcentaje de población con discapacidad reconocida en Logroño por grupos de edad

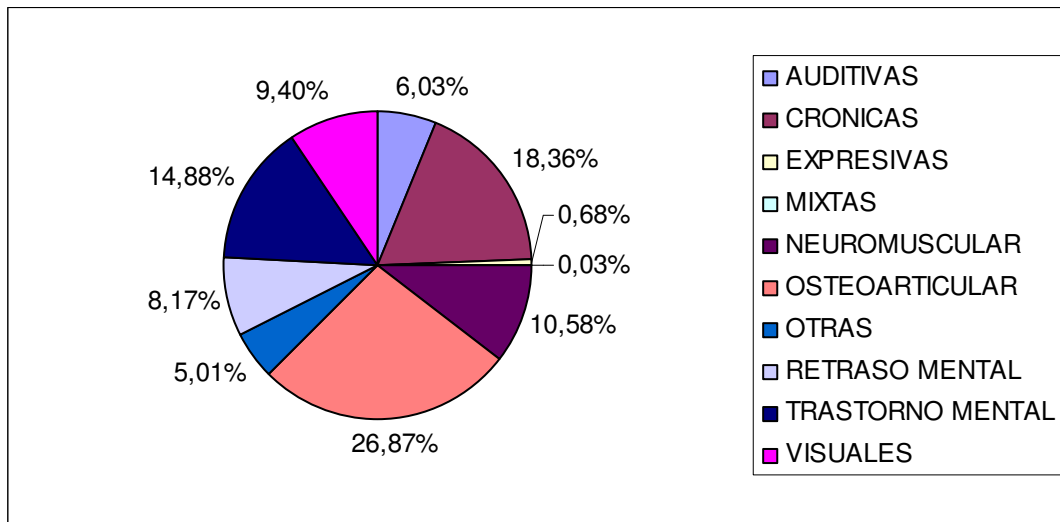


Distribución de la población con discapacidad reconocida en Logroño según el grupo de deficiencia principal

Las deficiencias físicas (osteoarticular, neuromuscular y crónicas) son las que presentan una mayor prevalencia, con el 55,81%. A continuación se sitúan las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) con el 23,05%. En tercer lugar, las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 16,11% y por último, las deficiencias mixtas y otras representan el 5,04%.



Población con discapacidad reconocida en Logroño según tipología de deficiencia principal



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

Dentro de la discapacidad moderada las deficiencias físicas son las de mayor prevalencia 38,07%, sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales son 11,02% y 8,95% respectivamente.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas (11,37%), pero con mayor relevancia de las crónicas. La proporción de las deficiencias psíquicas es del 7,67% y las sensoriales es del 2,88%.

En las discapacidades muy graves son las físicas el 6,37%, sobresaliendo las neuromusculares, en las sensoriales sobresalen las visuales (3,97%) y en las psíquicas le trastorno mental (2,65%).

Deficiencias		Grados de discapacidad							
		Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	2.049	21,68%	381	4,03%	109	1,15%	2.539	26,87%
	Neuromuscular	451	4,77%	211	2,23%	338	3,58%	1.000	10,58%
	Crónica	1.098	11,62%	482	5,10%	155	1,64%	1.735	18,36%
Psíquica	Retraso mental	418	4,42%	192	2,03%	162	1,71%	772	8,17%
	Trastorno mental	623	6,59%	533	5,64%	250	2,65%	1.406	14,88%
Sensorial	Visual	360	3,81%	153	1,62%	375	3,97%	888	9,40%
	Auditiva	461	4,88%	90	0,95%	19	0,20%	570	6,03%
	Expresiva	25	0,26%	29	0,31%	10	0,11%	64	0,68%



Mixta	2	0,02%		0,00%	1	0,01%	3	0,03%
Otras	258	2,73%	135	1,43%	80	0,85%	473	5,01%
Total	5.745	60,79%	2.206	23,34%	1.499	15,86%	9.450	100,00%

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 dicha diferencia es de doce puntos porcentuales (33,92% en los hombres frente al 21,89% en las mujeres). En la sensorial el 9,01% son hombres y el 7,10% son mujeres. En las psíquicas las diferencias en los porcentajes son menores: la proporción masculina es 11,90% frente al 11,14% en la femenina.

Deficiencias		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	1.469	15,54%	1.070	11,32%	2.539	26,87%
	Neuromuscular	584	6,18%	416	4,40%	1.000	10,58%
	Crónica	1.152	12,19%	583	6,17%	1.735	18,36%
Psíquica	Retraso mental	455	4,81%	317	3,35%	772	8,17%
	Trastorno mental	670	7,09%	736	7,79%	1.406	14,88%
Sensorial	Visual	507	5,37%	381	4,03%	888	9,40%
	Auditiva	296	3,13%	274	2,90%	570	6,03%
	Expresiva	48	0,51%	16	0,17%	64	0,68%
Mixta		1	0,01%	2	0,02%	3	0,03%
Otras		292	3,09%	181	1,92%	473	5,01%
Total		5.474	57,93%	3.976	42,07%	9.450	100,00%

Porcentaje de población con discapacidad reconocida en Rioja Baja respecto al total poblacional y según sexo

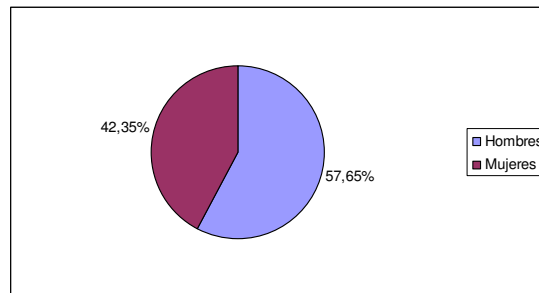
A fecha 1/1/2011 la población con discapacidad reconocida en Rioja Baja es de 3.355 personas, cifra que representa el 4,54% de la población de la zona, y el 19,69% del total de población con discapacidad.

Del total de población con discapacidad reconocida, 1.934 son hombres, que suponen el 5,15% de todos los varones, y 1.421 son mujeres, que corresponden al 3,91% de la población femenina.

**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN LA RIOJA BAJA RESPECTO AL TOTAL DE LA POBLACIÓN RIOJANA**

	Población Rioja Baja con discapacidad reconocida a 01/01/2011		Población total (Padrón 2010)	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.934	5,15	37.552	50,80
Mujeres	1.421	3,91	36.371	49,20

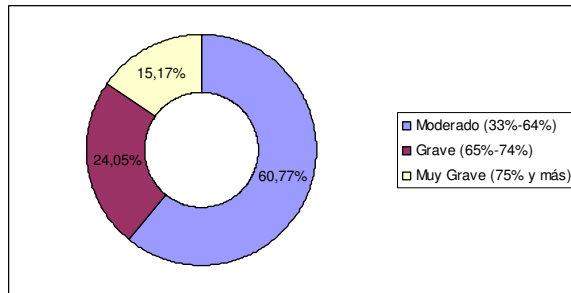
Del total de población con discapacidad reconocida de Rioja Baja 1.934 son hombres, que suponen el 57,65%, y 1.421 son mujeres, que representan el 42,35%. En el total poblacional de Rioja Baja, la proporción por sexos es del 50,80% de hombres y el 49,20% de mujeres.

Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según sexo

A fecha 30/6/2000 la población con discapacidad reconocida en Rioja Baja era de 2.650. Se observa que entre ambas fechas la población con discapacidad reconocida aumentó en un 26,60%, cifra que está por debajo del incremento de la población con discapacidad reconocida en La Rioja (34,04%).

Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según el grado de discapacidad

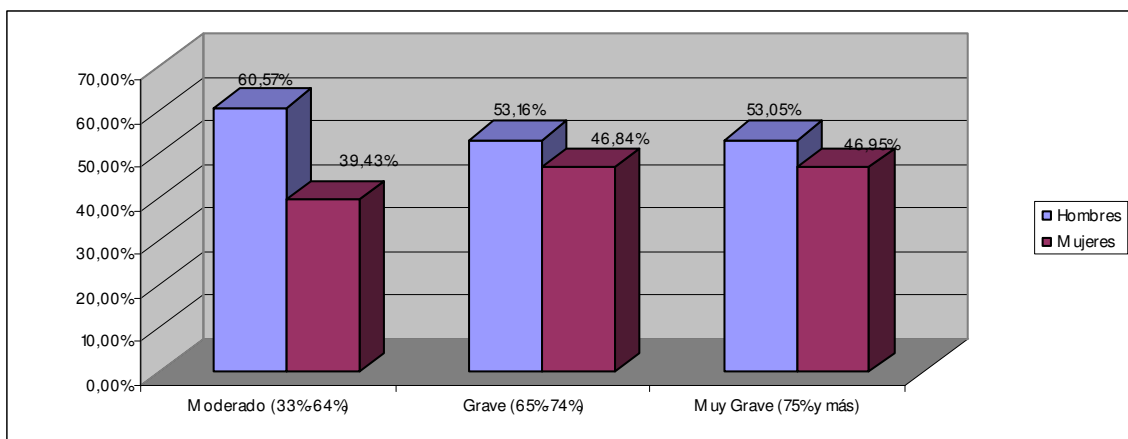
Teniendo en cuenta el grado de discapacidad, más de la mitad de la población con discapacidad reconocida (el 60,77%) presenta una discapacidad moderada, el 24,05% con discapacidad grave y el 15,17% presentan una discapacidad muy grave.



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

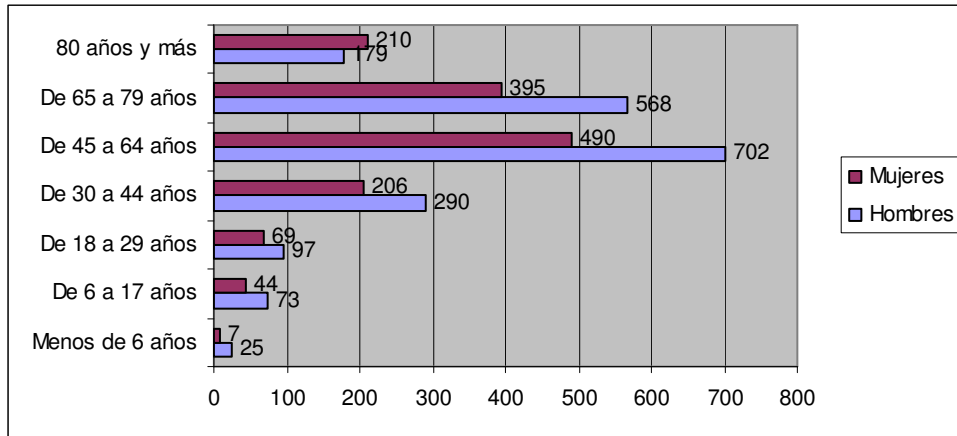
El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor prevalencia tanto de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres, 60,57% frente a 39,43%, la discapacidad grave 53,16% de hombres y 46,84% de mujeres y en la discapacidad muy grave 53,05% de hombres frente a 46,95% de mujeres.

Sexo	Grado de discapacidad							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.235	60,57%	429	53,16%	270	53,05%	1.934	57,65%
Mujeres	804	39,43%	378	46,84%	239	46,95%	1.421	42,35%
Total	2.039	100,00%	807	100,00%	509	100,00%	3.355	100,00%



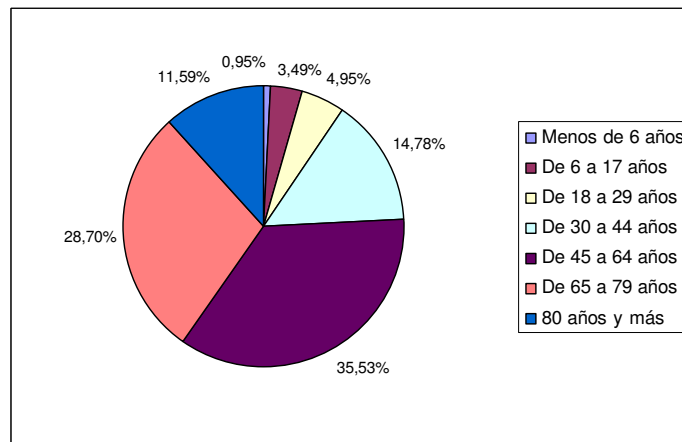
Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según grupos de edad y sexo

Los menores y jóvenes de 0 a 17 años representan el 4,44% del total de población con discapacidad reconocida. La población adulta de 18 a 64 años supone el 55,26% y las personas mayores de 65 años son el 40,30%. En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres.



Edades	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 6 años	25	0,75%	7	0,21%	32	0,95%
De 6 a 17 años	73	2,18%	44	1,31%	117	3,49%
De 18 a 29 años	97	2,89%	69	2,06%	166	4,95%
De 30 a 44 años	290	8,64%	206	6,14%	496	14,78%
De 45 a 64 años	702	20,92%	490	14,61%	1.192	35,53%
De 65 a 79 años	568	16,93%	395	11,77%	963	28,70%
80 años y más	179	5,34%	210	6,26%	389	11,59%
Total	1.934	57,65%	1.421	42,35%	3.355	100,00%

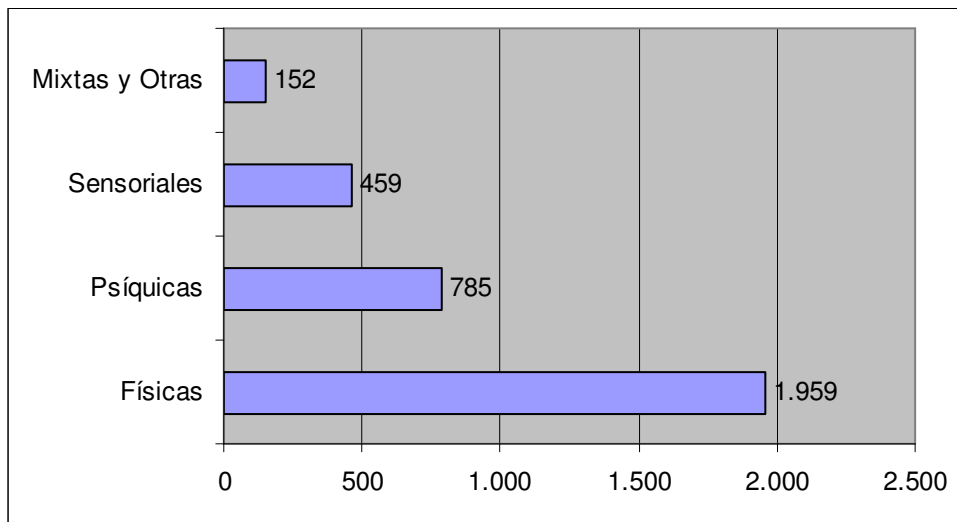
Porcentaje de población con discapacidad reconocida en Rioja Baja por grupos de edad



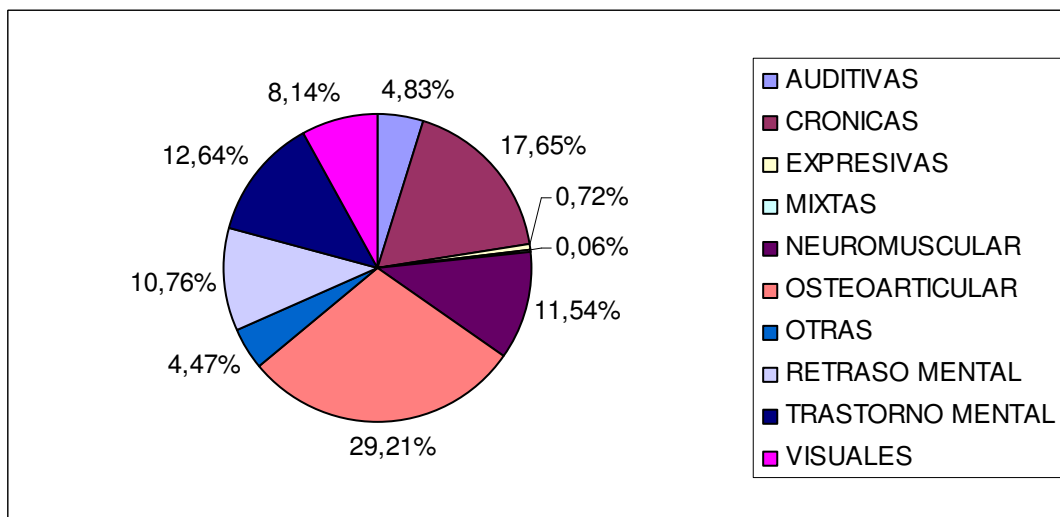


Distribución de la población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según grupo de deficiencia principal

Las deficiencias físicas (osteoarticular, neuromuscular y crónicas) son las que presentan una mayor prevalencia, con el 58,39% de la población reconocida con discapacidad residente en Rioja Baja. Las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) ocupan el segundo lugar con el 23,40%. Las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 13,68%. Las deficiencias mixtas y otras representan el 4,53%.



Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según tipología de deficiencia principal



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



Dentro de la discapacidad moderada las deficiencias físicas son las de mayor prevalencia (38,93%), sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales son 11,39% y 8,02% respectivamente.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas (12,34%), pero con mayor relevancia de las crónicas. La proporción de las deficiencias psíquicas es del 8,29%.

En las discapacidades muy graves casi la mitad son físicas (7,12%), sobresaliendo las neuromusculares.

Deficiencias		Grados de discapacidad							
		Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	783	23,34%	157	4,68%	40	1,19%	980	29,21%
	Neuromuscular	154	4,59%	92	2,74%	141	4,20%	387	11,54%
	Crónica	369	11,00%	165	4,92%	58	1,73%	592	17,65%
Psíquica	Retraso mental	190	5,66%	111	3,31%	60	1,79%	361	10,76%
	Trastorno mental	192	5,72%	167	4,98%	65	1,94%	424	12,64%
Sensorial	Visual	120	3,58%	43	1,28%	110	3,28%	273	8,14%
	Auditiva	131	3,90%	26	0,77%	5	0,15%	162	4,83%
	Expresiva	18	0,54%	3	0,09%	3	0,09%	24	0,72%
Mixta			0,00%	2	0,06%		0,00%	2	0,06%
Otras		82	2,44%	41	1,22%	27	0,80%	150	4,47%
Total		2.039	60,77%	807	24,05%	509	15,17%	3.355	100,00%

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

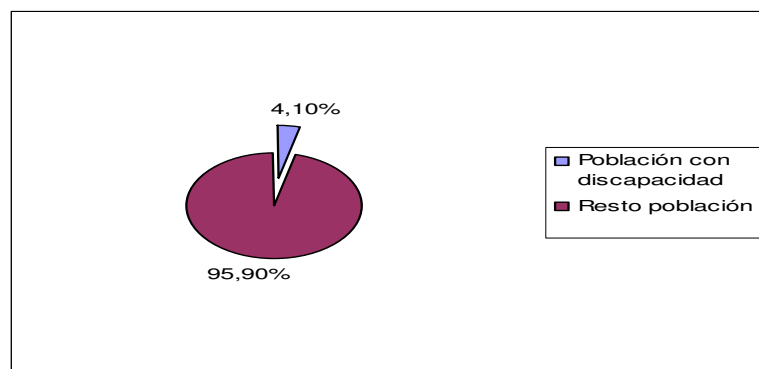
La población masculina con discapacidad reconocida es mayor que la femenina. Esto sucede tanto para las deficiencias físicas 34,40% en los hombres frente al 23,99% en las mujeres como para las psíquicas, donde la proporción masculina es 13,08% frente al 10,31% en varones y en las sensoriales la proporción masculina es de 7,33% y la femenina del 6,35%.



Deficiencias		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	581	17,32%	399	11,89%	980	29,21%
	Neuromuscular	228	6,80%	159	4,74%	387	11,54%
	Crónica	345	10,28%	247	7,36%	592	17,65%
Psíquica	Retraso mental	210	6,26%	151	4,50%	361	10,76%
	Trastorno mental	229	6,83%	195	5,81%	424	12,64%
Sensorial	Visual	143	4,26%	130	3,87%	273	8,14%
	Auditiva	82	2,44%	80	2,38%	162	4,83%
	Expresiva	21	0,63%	3	0,09%	24	0,72%
Mixta		0	0,00%	2	0,06%	2	0,06%
Otras		95	2,83%	55	1,64%	150	4,47%
Total		1.934	57,65%	1.421	42,35%	3.355	100,00%

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

A fecha 1/1/2011 la población con discapacidad reconocida en Rioja Centro es de 1.817 personas, cifra que representa el 4,10% de la población de la zona, y el 10,66% del total de población con discapacidad reconocida.

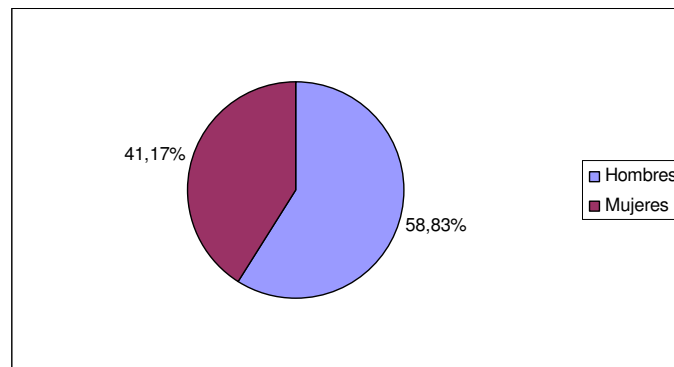


Del total de población con discapacidad reconocida, 1.069 son hombres, que suponen el 4,57% de todos los varones, y 748 son mujeres, que corresponden al 3,57% de la población femenina.

**POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN LA RIOJA CENTRO RESPECTO AL TOTAL DE LA POBLACIÓN RIOJANA**

	Población Rioja Centro con discapacidad reconocida a 01/01/2011		Población total (Padrón 2010)	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.069	4,57	23.404	52,78
Mujeres	748	3,57	20.935	47,22

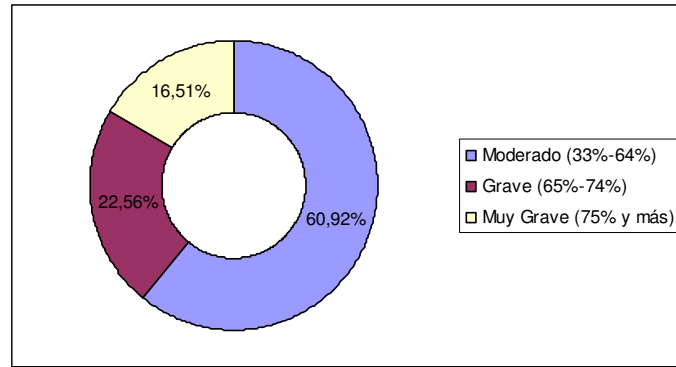
Del total de población con discapacidad reconocida de Rioja Centro 1.069 son hombres, que suponen el 58,83%, y 748 son mujeres, que representan el 41,17%. En el total poblacional de Rioja Centro, la proporción por sexos es del 52,78% de hombres y el 47,22% de mujeres.

Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según sexo

A fecha 30/6/2000 la población con discapacidad reconocida en Rioja Baja era de 1.252. Se observa que entre ambas fechas la población discapacitada aumentó en un 45,13%, cifra que está por encima del incremento de la población con discapacidad reconocida en La Rioja (34,04%).

Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según el grado de discapacidad

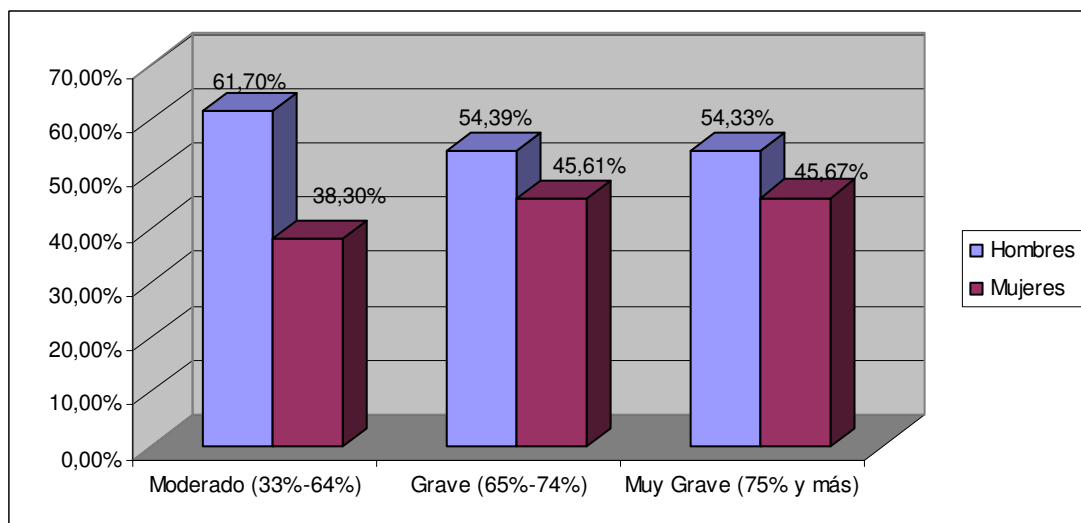
Teniendo en cuenta el grado de discapacidad, más de la mitad de la población con discapacidad reconocida el 60,92% presenta una discapacidad moderada, mientras que el 22,56% una discapacidad grave y el 16,51% presenta una discapacidad muy grave.



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

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor prevalencia de discapacidad moderada, en hombres que en mujeres, mientras que en la discapacidad grave y muy grave esta diferencia es menor 54,39% de hombres frente a 45,61% de mujeres, 54,33% de hombres frente a 45,67% de mujeres respectivamente.

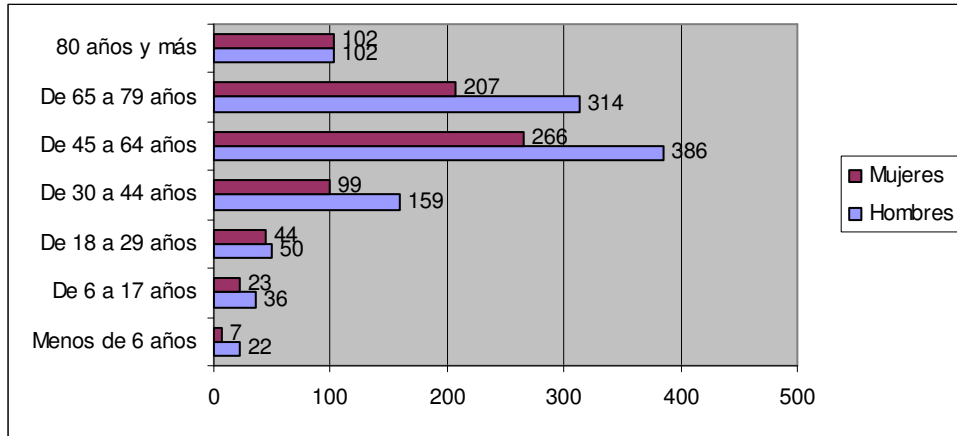
Sexo	Grado de discapacidad							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	683	61,70%	223	54,39%	163	54,33%	1.069	58,83%
Mujeres	424	38,30%	187	45,61%	137	45,67%	748	41,17%
Total	1.107	100,00%	410	100,00%	300	100,00%	1.817	100,00%





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

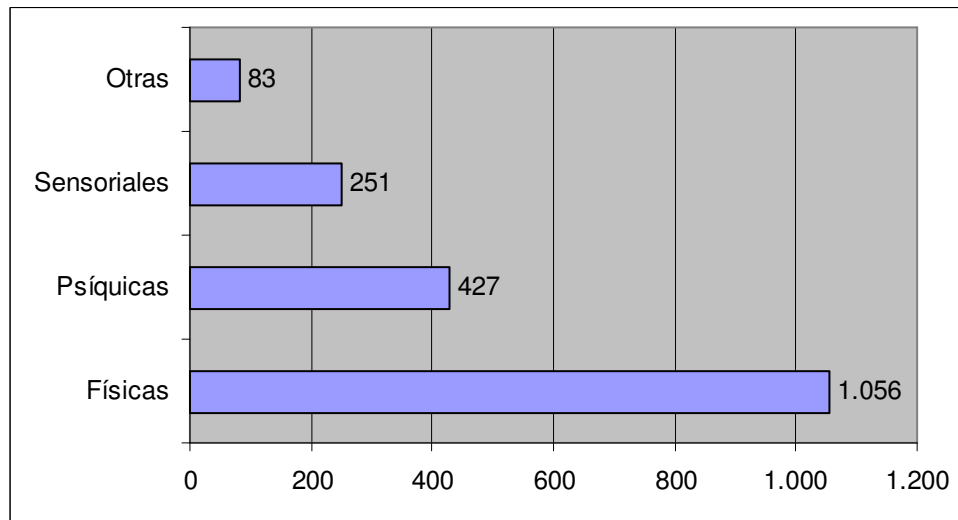
Los menores y jóvenes de 0 a 17 años representan el 4,84% del total de población con discapacidad reconocida. La población adulta de 18 a 64 años supone el 55,26% y las personas mayores de 65 años son el 39,90%. En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres.



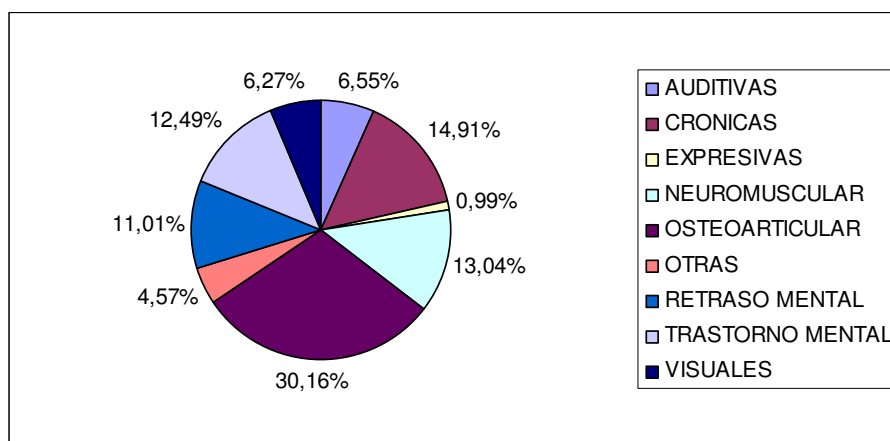
Edades	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 6 años	22	1,21%	7	0,39%	29	1,60%
De 6 a 17 años	36	1,98%	23	1,27%	59	3,25%
De 18 a 29 años	50	2,75%	44	2,42%	94	5,17%
De 30 a 44 años	159	8,75%	99	5,45%	258	14,20%
De 45 a 64 años	386	21,24%	266	14,64%	652	35,88%
De 65 a 79 años	314	17,28%	207	11,39%	521	28,67%
80 años y más	102	5,61%	102	5,61%	204	11,23%
Total	1.069	58,83%	748	41,17%	1.817	100,00%

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

Las deficiencias físicas (osteoarticular, neuromuscular y crónicas) son las que presentan una mayor prevalencia, con el 58,12% de la población reconocida con discapacidad residente en Rioja Centro. Las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) ocupan el segundo lugar con el 23,50%. Las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 13,81%. Otras deficiencias representan el 4,57%.



Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según tipología de deficiencia principal



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

Dentro de la discapacidad moderada las deficiencias físicas son las de mayor prevalencia 39,90%, sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales son 10,13% y 8,75% respectivamente.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas 10,35%, con mayor relevancia la osteoarticular. La proporción de las deficiencias psíquicas es del 7,98%.

En las discapacidades muy graves la mitad son físicas 7,87%, sobresaliendo las neuromusculares.



Deficiencias		Grados de discapacidad							
		Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	448	24,66%	78	4,29%	22	1,21%	548	30,16%
	Neuromuscular	103	5,67%	39	2,15%	95	5,23%	237	13,04%
	Crónica	174	9,58%	71	3,91%	26	1,43%	271	14,91%
Psíquica	Retraso mental	91	5,01%	58	3,19%	51	2,81%	200	11,01%
	Trastorno mental	93	5,12%	87	4,79%	47	2,59%	227	12,49%
Sensorial	Visual	52	2,86%	22	1,21%	40	2,20%	114	6,27%
	Auditiva	98	5,39%	17	0,94%	4	0,22%	119	6,55%
	Expresiva	9	0,50%	7	0,39%	2	0,11%	18	0,99%
Otras		39	2,15%	31	1,71%	13	0,72%	83	4,57%
Total		1.107	60,92%	410	22,56%	300	16,51%	1.817	100,00%

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

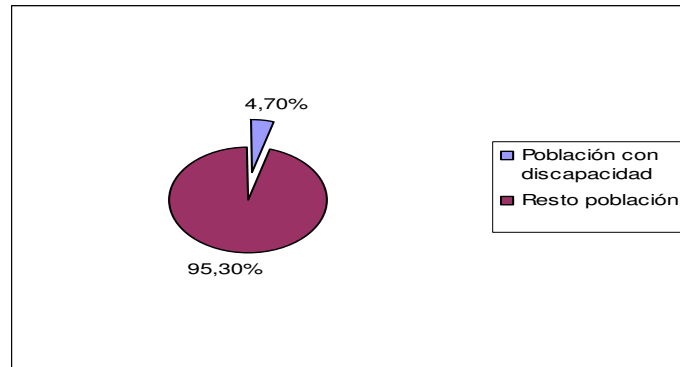
El porcentaje de la población masculina con discapacidad reconocida es casi de veinte puntos superior a la femenina, y casi quince puntos porcentuales para las deficiencias físicas 36,21% en los hombres frente al 21,90% en las mujeres. En las psíquicas los porcentajes son: la proporción masculina es 12,38% frente al 11,12% en mujeres. Y en las sensoriales, el porcentaje masculino es de 7,48% y el femenino de 6,33%.

Deficiencias		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	336	18,49%	212	11,67%	548	30,16%
	Neuromuscular	150	8,26%	87	4,79%	237	13,04%
	Crónica	172	9,47%	99	5,45%	271	14,91%
Psíquica	Retraso mental	120	6,60%	80	4,40%	200	11,01%
	Trastorno mental	105	5,78%	122	6,71%	227	12,49%
Sensorial	Visual	55	3,03%	59	3,25%	114	6,27%
	Auditiva	66	3,63%	53	2,92%	119	6,55%
	Expresiva	15	0,83%	3	0,17%	18	0,99%
Otras		50	2,75%	33	1,82%	83	4,57%
Total		1.069	58,83%	748	41,17%	1.817	100,00%



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

A fecha 1/1/2011 la población con discapacidad reconocida en Rioja Alta es de 2.419 personas, cifra que representa el 4,70% de la población de la zona, y el 14,20% del total de población con discapacidad reconocida.

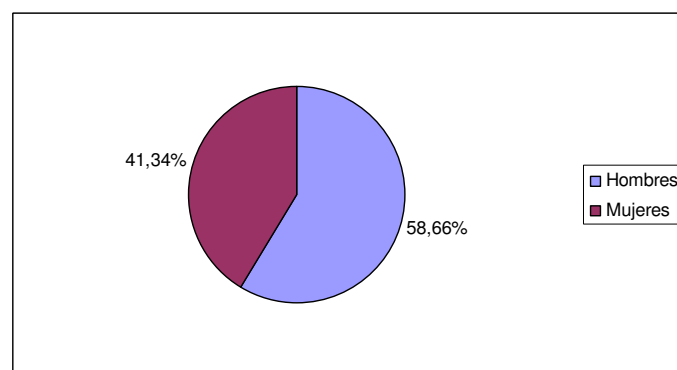


Del total de población con discapacidad reconocida, 1.419 son hombres, que suponen el 5,25% de todos los varones, y 1.000 son mujeres, que corresponden 4,09% de la población femenina.

	Población Rioja Alta con discapacidad reconocida (1/1/2011)		Total Población Rioja Alta (Padrón 2010)	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.419	5,25%	27.037	52,50%
Mujeres	1.000	4,09%	24.466	47,50%
Total	2.419	4,70%	51.503	100,00%

Del total de población con discapacidad de Rioja Alta 1.419 son hombres, que suponen el 58,66%, y 1.000 son mujeres, que representan el 41,34%. En el total poblacional de Rioja Alta, la proporción por sexos es del 52,50% de hombres y el 47,50% de mujeres.

Población con discapacidad recocida en Rioja Alta según sexo

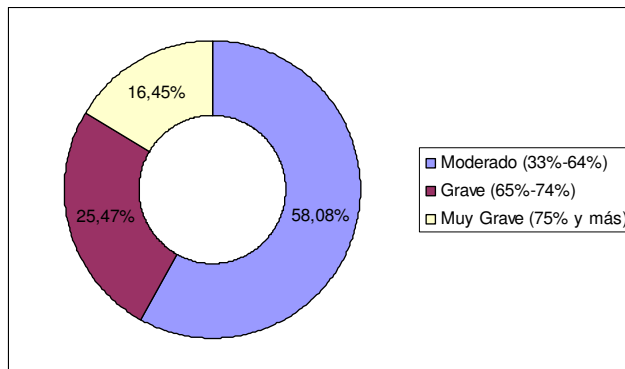




A fecha 30/6/2000 la población con discapacidad reconocida en Rioja Alta era de 1.820. Se observa que entre ambas fechas la población con discapacidad aumentó en un 32,91%, cifra que está ligeramente por debajo del incremento de la población con discapacidad en La Rioja (34,04%).

Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según el grado de discapacidad

Según el grado de discapacidad, el 58,08% de la población con discapacidad reconocida presenta una discapacidad moderada, el 25,47% una discapacidad grave y el 16,45% una discapacidad muy grave.

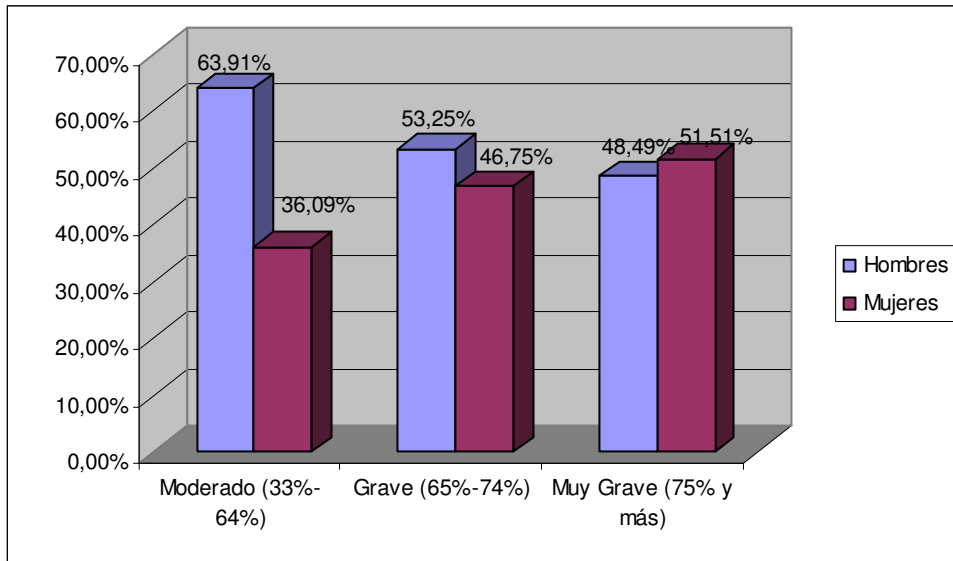


Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según sexo y grado de discapacidad

El grado de discapacidad según el sexo refleja un mayor porcentaje de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres 63,91% frente a 36,09%, en la discapacidad grave es del 53,25% y 46,75% respectivamente, y en la discapacidad muy grave es a la inversa 48,49% de hombres frente a 51,51% de mujeres.

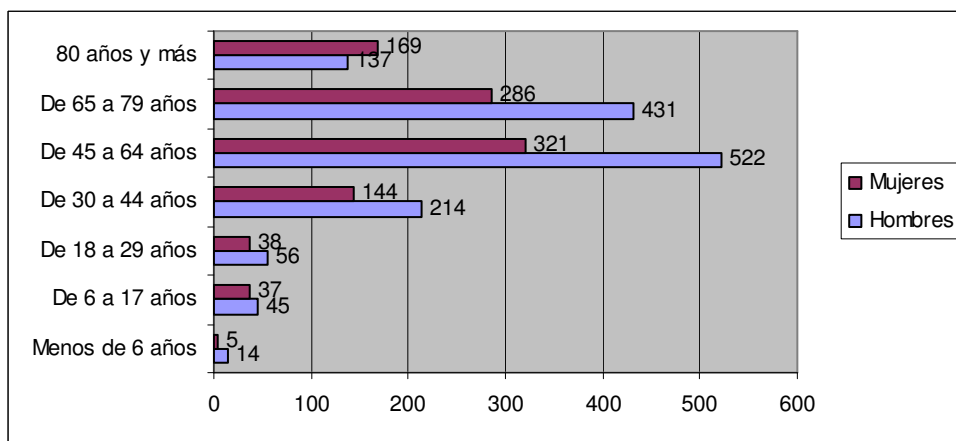
Sexo	Grado de discapacidad							
	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	898	63,91%	328	53,25%	193	48,49%	1.419	58,66%
Mujeres	507	36,09%	288	46,75%	205	51,51%	1.000	41,34%
Total	1.405	100,00%	616	100,00%	398	100,00%	2.419	100,00%

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 17 años representan el 4,18% del total de población con discapacidad reconocida. La población adulta de 18 a 64 años supone el 53,53%, las personas mayores de 65 años son el 42,29%. En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres.

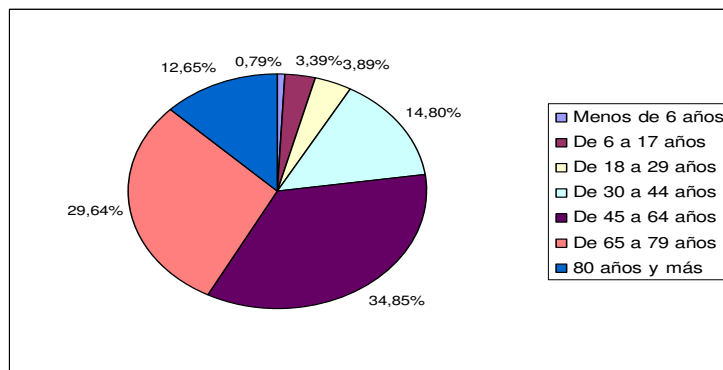


Edades	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 6 años	14	0,58%	5	0,21%	19	0,79%
De 6 a 17 años	45	1,86%	37	1,53%	82	3,39%
De 18 a 29 años	56	2,32%	38	1,57%	94	3,89%
De 30 a 44 años	214	8,85%	144	5,95%	358	14,80%



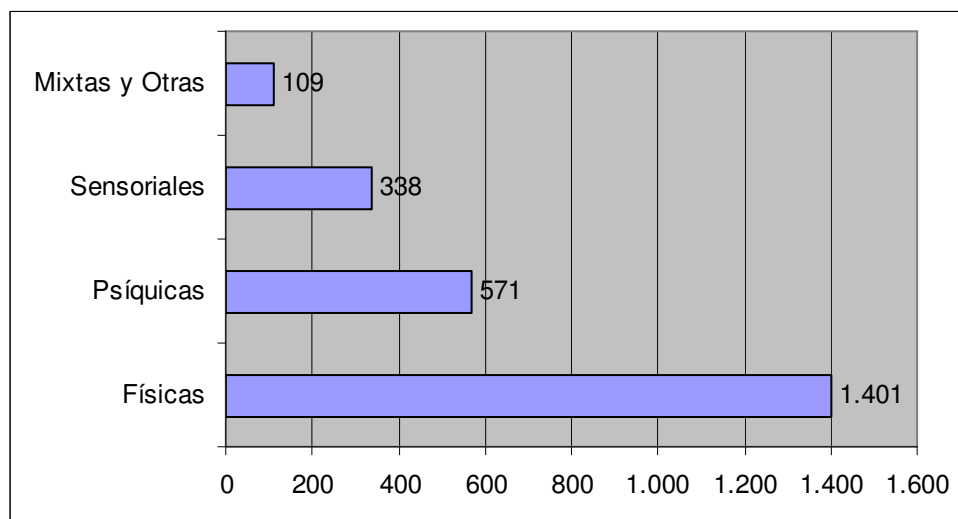
De 45 a 64 años	522	21,58%	321	13,27%	843	34,85%
De 65 a 79 años	431	17,82%	286	11,82%	717	29,64%
80 años y más	137	5,66%	169	6,99%	306	12,65%
Total	1.419	58,66%	1.000	41,34%	2.419	100,00%

Porcentaje de población con discapacidad reconocida en Rioja Alta por grupos de edad

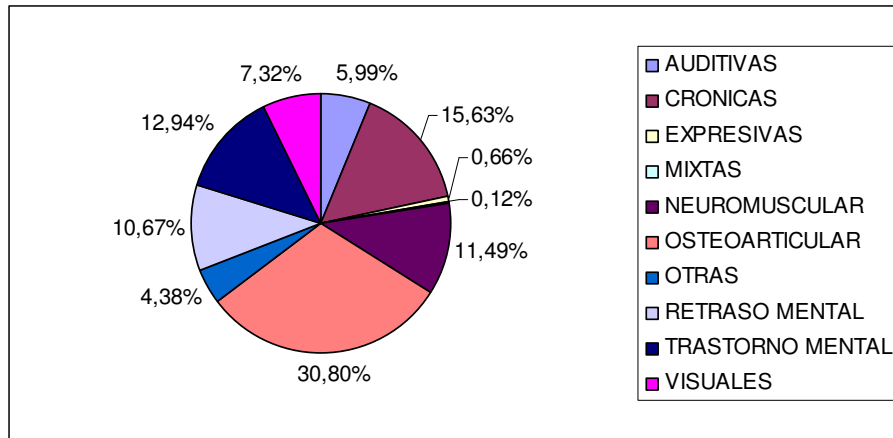


Distribución de la población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según el grupo de deficiencia principal

Las deficiencias físicas (osteoarticular, neuromuscular y crónicas) son las que presentan una mayor prevalencia, con el 57,92% de la población con discapacidad reconocida de Rioja Alta. Las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) ocupan el segundo lugar con el 23,60%. Las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 13,97%. Las deficiencias mixtas y otras representan el 4,51%.



Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta según tipología de deficiencia principal



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

En la categoría de la discapacidad moderada las deficiencias físicas son las de mayor prevalencia(38,20%), sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales son 9,47% y 8,23% respectivamente.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas (12,07%), con mayor relevancia de las osteoarticulares. La proporción de las deficiencias psíquicas es del 9,67%.

En las discapacidades muy graves casi la mitad son físicas (7,65%), sobresaliendo las neuromusculares.

Deficiencias		Grados de discapacidad							
		Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	585	24,18%	123	5,08%	37	1,53%	745	30,80%
	Neuromuscular	99	4,09%	59	2,44%	120	4,96%	278	11,49%
	Crónica	240	9,92%	110	4,55%	28	1,16%	378	15,63%
Psíquica	Retraso mental	119	4,92%	88	3,64%	51	2,11%	258	10,67%
	Trastorno mental	110	4,55%	146	6,04%	57	2,36%	313	12,94%
Sensorial	Visual	78	3,22%	24	0,99%	75	3,10%	177	7,32%
	Auditiva	114	4,71%	26	1,07%	5	0,21%	145	5,99%
	Expresiva	7	0,29%	5	0,21%	4	0,17%	16	0,66%
Mixta		1	0,04%	1	0,04%	1	0,04%	3	0,12%
Otras		52	2,15%	34	1,41%	20	0,83%	106	4,38%
Total		1.405	58,08%	616	25,47%	398	16,45%	2.419	100,00%

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

La población masculina con discapacidad reconocida es de diecisiete puntos porcentuales superior a la femenina. La diferencia es de más de diez puntos para las deficiencias físicas 35,26% en los hombres frente al 22,65% en las mujeres. En las psíquicas los porcentajes están más igualados, la proporción masculina es 13,10% frente al 10,50% en la femenina. En las sensoriales, el 7,36% corresponde a la masculina y el 6,61% la femenina.

Deficiencias		Sexo					
		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	450	18,60%	295	12,20%	745	30,80%
	Neuromuscular	168	6,95%	110	4,55%	278	11,49%
	Crónica	235	9,71%	143	5,91%	378	15,63%
Psíquica	Retraso mental	164	6,78%	94	3,89%	258	10,67%
	Trastorno mental	153	6,32%	160	6,61%	313	12,94%
Sensorial	Visual	93	3,84%	84	3,47%	177	7,32%
	Auditiva	71	2,94%	74	3,06%	145	5,99%
	Expresiva	14	0,58%	2	0,08%	16	0,66%
Mixta		2	0,08%	1	0,04%	3	0,12%
Otras		69	2,85%	37	1,53%	106	4,38%
Total		1.419	58,66%	1.000	41,34%	2.419	100,00%

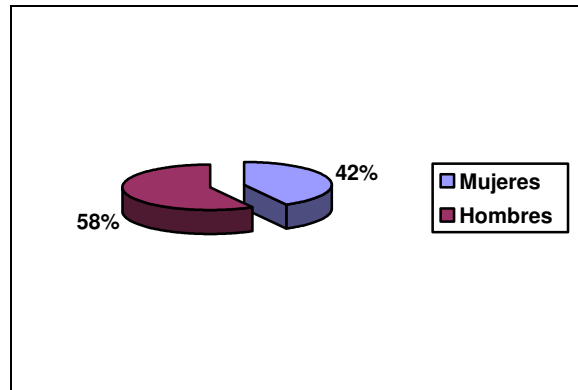
Población con discapacidad atendida en centros especializados para personas con discapacidad.

El número total de población con discapacidad atendida en plaza pública en centros especializados para personas con discapacidad en la comunidad autónoma de La Rioja, a 31 .12. 2010, es de 587 personas, de las cuales 341 son hombres, representando el 58,09 % del total; y 246 son mujeres, un 41,91 % del total.

POBLACIÓN ATENDIDA EN CENTROS ESPECIALIZADOS A 31/12/2010	
Mujeres	246
Hombres	341
Total	587



Distribución de plazas pública en centros según sexo a 31.12.10

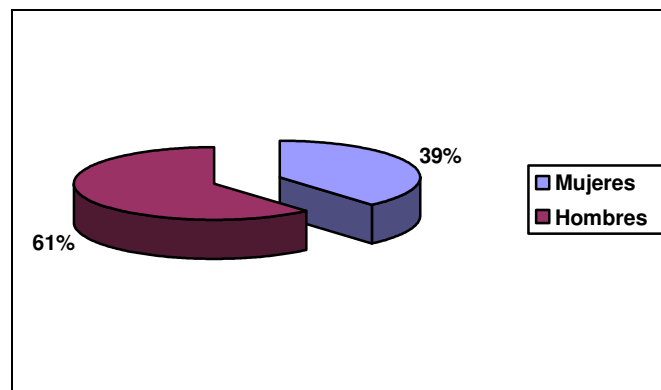


Servicio de centro ocupacional

La población atendida en plaza pública del servicio de centro ocupacional asciende a 295 personas, de las cuales 181 son hombres, un 61,36 % y 114 mujeres, un 38,64 %.

PERSONAS ATENDIDAS EN CENTROS DE OCUPACIÓN	
Mujeres	114
Hombres	181
Total	295

Distribución de plazas pública en centros ocupacionales según sexo a 31.12.10



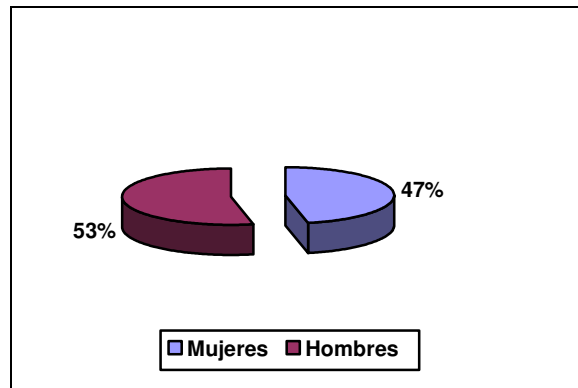
Servicio de centro de día

La población atendida en plaza pública del servicio de Centro de Día asciende a 144 personas, de las cuales 77 son hombres, 53,47 %, y 67 mujeres, 46,53 %.



PERSONAS ATENDIDAS EN CENTROS DE DÍA A 31/12/2010	
Mujeres	67
Hombres	77
Total	144

Distribución de plazas pública en centros de día según sexo a 31.12.10

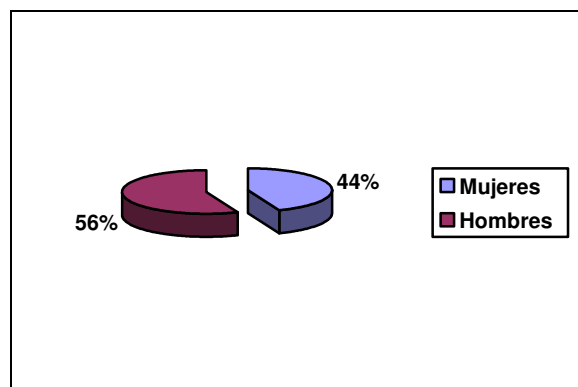


Servicio de atención residencial

La población atendida en plaza pública en el servicio de atención residencial asciende a 148 personas, de las cuales 83 son hombres, 56,08 % y 65 mujeres, 43,92%.

PERSONAS ATENDIDAS EN RESIDENCIAS	
Mujeres	65
Hombres	83
Total	148

Distribución de plazas pública en centros residenciales según sexo a 31.12.10





Servicio de intervención de servicios sociales en atención temprana

A través del Sistema de intervención de servicios sociales en atención temprana dentro del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales, se presta una intervención de en atención temprana a toda la población infantil riojana de 0 a 6 años con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos, tratando de prevenir y compensar las desventajas transitorias o permanentes a través de una atención individualizada de carácter preventivo, asistencial, habilitador y orientada tanto a esta población infantil, como a su entorno familiar y social, así como, planificada por un equipo interdisciplinar de profesionales y coordinada con otros recursos de atención en al ámbito de Comunidad Autónoma de La Rioja.

Niñas	137
Niños	289
Total	426



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 2010, el Consejo Sectorial se ha reunido en sesión ordinaria en dos ocasiones, el 15 de junio de 2010 y el 19 de diciembre de 2010.

COMPOSICIÓN CONSEJO SECTORIAL	
MUJERES	8



HOMBRES	2
TOTAL	10

Programa de sensibilización social en el ámbito educativo sobre dificultades de integración de las personas con discapacidad.

Es un programa de divulgación y sensibilización social que realiza la Consejería de Servicios Sociales del Gobierno de La Rioja

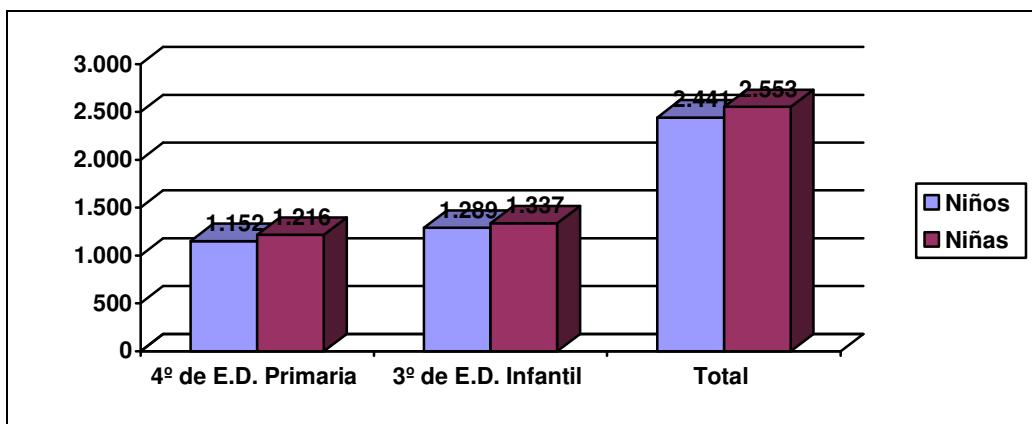
Se trata de un programa de sensibilización social dirigido a los escolares, al objeto de concienciarles de la situación y de las dificultades con las que se encuentran diariamente en la sociedad las personas con discapacidad y las barreras existentes, y con ello contribuir a conseguir un mundo sin barreras y en igualdad.

Del total de alumnos participantes en la edición 2010-2011 unos 4.994, 2.626 han sido alumnos de 3º de infantil, lo que representa el 52,6%, y 2.368 son alumnos de 4º de primaria, representando el 47,4%.

Desglosando los datos de participación por sexo, cabe señalar que del total de los 4.994 alumnos participante, 2.441 han sido niños; 1.152 de 4º de primaria (47,2%) y 1.289 de 3º de infantil (52,8%), y 2.553 han sido niñas; 1.216 de 4º de primaria (47,6%) y 1.337 de 3º de infantil (52,4%).

ALUMNOS PARTICIPANTES EN PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN

	4º ED PRIMARIA	3º ED INFANTIL	TOTAL
Niños	1.152	1.289	2.441
Niñas	1.216	1.337	2.553
Total			4.994





Personas mayores

Entre los 322.415 habitantes en La Rioja hay 58.807 personas mayores de 65 años según el Padrón 2010 (31 de enero de 2011).

El Índice de Vejez (cociente entre la población de 65 años y más, y el total de población, multiplicado por 100), es del 18,24%, superior en 1,37 puntos a la media nacional (16,87%). 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 (cociente entre la población de 85 años y más, y la población de 65 años y más, multiplicado por 100) es del 15,34%, superior en 2,18 puntos a la media nacional (13,16%), cifra que va creciendo cada año, es decir, cada vez es mayor el sobreenvjecimiento de las personas mayores.

El Índice de Envejecimiento (cociente entre la población de 65 años y más, y la población de menos de 15 años, multiplicado por 100) es de 127,25%, lo que significa que existen casi 128 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años. Este dato es superior en casi 13 puntos a la media nacional.

Índices de Vejez, Senectud y Envejecimiento en La Rioja y en España

Año	Índice de Vejez La Rioja	Índice de Vejez España	Índice de Senectud La Rioja	Índice de Senectud España	Índice de Envejecimiento La Rioja	Índice de Envejecimiento España
2006	18,41%	16,74%	12,58%	11,38%	148,90%	126,14%
2007	18,36%	16,66%	13,29%	11,76%	145,22%	124,89%
2008	18,01%	16,54%	14,06%	12,29%	138,87%	122,85%
2009	18,03%	16,65%	14,54%	12,71%	127,91%	114,15%
2010	18,24%	16,87%	15,34%	13,16%	127,25%	114,34%

Fuente: Padrón INE

Distribución de la población mayor de 65 años por sexo

La distribución de la población mayor de 65 años por sexo es de 33.215 mujeres frente a 25.592 hombres, superando la población femenina en un 12,96%.

En la población mayor de 85 años el número de mujeres duplica al de hombres y pone de manifiesto el sobreenvjecimiento femenino.

2010	Total	%	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
Mayores de 60	75.646	23,46 %		34.028	41.618	44,98	55,02

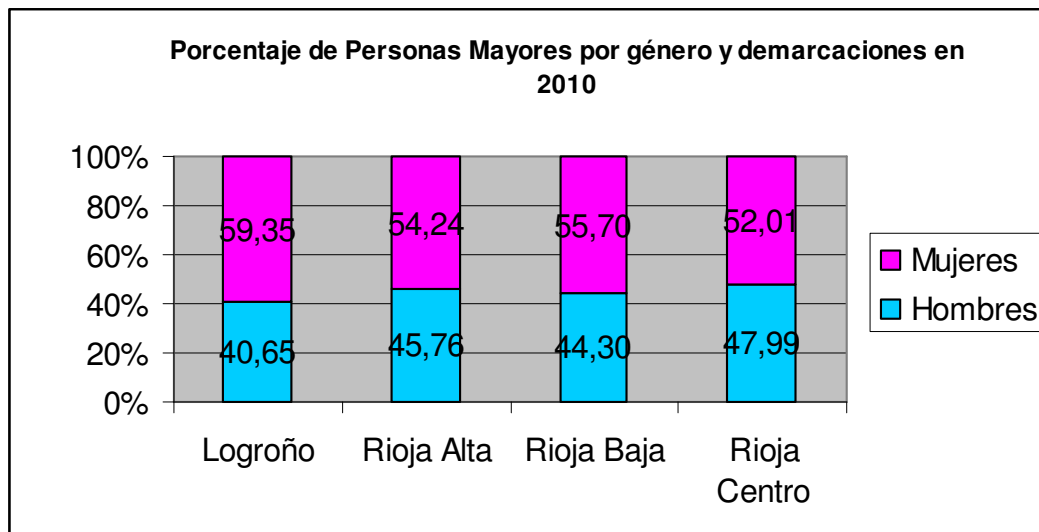


Mayores de 65	58.807	18,24 %	100	25.592	33.215	43,52	56,48
Mayores de 80	19.079	5,92 %	32,44	7.025	12.054	36,82	63,18
Mayores de 85	9.021	2,80 %	15,34	2.940	6.081	32,59	67,41

Fuente: Padrón INE.

Población mayor de 65 años por demarcaciones

Demarcación	Población total	Población de 65 y más	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Logroño	152.650	25.146	10.222	14.924	40,65 %	59,35 %
Rioja Alta	51.503	11.691	5.350	6.341	45,76 %	54,24 %
Rioja Baja	73.923	14.190	6.286	7.904	44,30 %	55,70 %
Rioja Centro	44.339	7.780	3.734	4.046	47,99 %	52,01 %
La Rioja	322.415	58.807	25.592	33.215	43,52 %	56,48 %



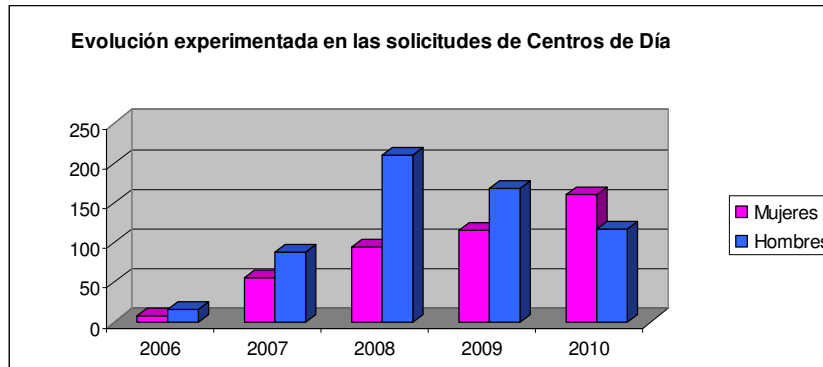
Centros de día para mayores

SOLICITUDES A CENTROS DE DÍA		
SEXO	SOLICITUDES	PORCENTAJE
Mujeres	161	57,91 %
Hombres	117	42,09 %
Total	278	100,00 %



Evolución experimentada en las solicitudes de centro de día por sexo

	2006	2007	2008	2009	2010
Mujeres	8	56	95	115	161
Hombres	16	88	210	169	117
Total	24	144	305	284	278

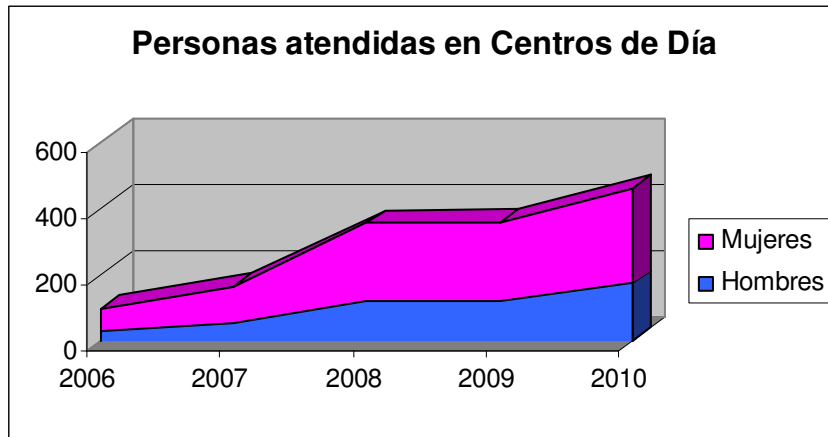


Personas atendidas en centros de día en 2010

	PERSONAS	PORCENTAJE
Mujeres	288	62,47 %
Hombres	173	37,53 %
Total	461	100,00 %

Evolución de la atención en los Centros de Día por sexo:

	2006	2007	2008	2009	2010
Mujeres	71	107	234	233	288
Hombres	29	55	120	123	173
Total	100	162	354	356	461



Evolución de la atención en los Centros de Día zonas geográficas y sexo:

RIOJA ALTA	2006	2007	2008	2009	2010
Hombres	6	9	16	17	21
Mujeres	14	11	20	21	36
Total Rioja Alta	20	20	36	38	57
RIOJA MEDIA					
Hombres	17	35	78	76	113
Mujeres	43	60	132	132	188
Total Rioja Media	60	95	210	208	301
RIOJA BAJA					
Hombres	6	11	26	26	39
Mujeres	14	36	82	82	64
Total Rioja Baja	20	47	108	108	103
Total personas atendidas	100	162	354	356	461

Residencias de personas mayores

Solicitudes de Residencia de Personas Mayores en 2010

	SOLICITUDES	PORCENTAJE
Mujeres	698	65,23 %
Hombres	372	34,77 %
Total	1070	100,00 %

Evolución en el número de solicitudes de Residencia de Mayores



	2006	2007	2008	2009	2010
Mujeres	306	378	496	530	698
Hombres	189	185	210	298	372
Total	495	563	706	828	1070

Número de personas atendidas en Residencias de Mayores en 2010

	PERSONAS	PORCENTAJE
Mujeres	1004	65,97 %
Hombres	518	34,03 %
Total	1.522	100,00 %

Evolución en el número de personas atendidas en Residencias de Mayores

	2006	2007	2008	2009	2010
Mujeres	812	757	1017	863	1004
Hombres	348	444	322	470	518
Total	1.160	1.201	1.339	1.333	1.522

Evolución de la atención en Residencias de Personas Mayores por zonas geográficas y sexo

	2006	2007	2008	2009	2010
RIOJA ALTA					
Hombres	45	58	55	77	87
Mujeres	105	98	172	148	169
Total Rioja Alta	150	156	227	225	256
RIOJA MEDIA					
Hombres	222	288	209	309	345
Mujeres	520	492	662	560	668
Total Rioja Media	742	780	871	869	1013
RIOJA BAJA					
Hombres	81	98	58	84	86
Mujeres	187	167	183	155	167
Total Rioja Baja	268	265	241	239	253
Total personas atendidas	1160	1201	1339	1333	1522



Composición del Consejo Sectorial de Personas Mayores en 2010

Mujeres	5
Hombres	4
Total	9

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 el número de hombres con discapacidad reconocida (9.896 personas) superan a las mujeres (7.145 personas). Pero respecto a su atención en algunos centros el porcentaje va en aumento: la atención de hombres con discapacidad en centros residenciales especializados supera al de mujeres; y en los centros ocupacionales y centros de día, los hombres superan también a las mujeres.

Estos datos pueden tener algunas interpretaciones: los hombres, en general en esta sociedad han venido teniendo mayores dificultades para vivir solos que las mujeres, y esto se puede acentuar si existe alguna discapacidad. También aún cuando viven en familia o son parte de un grupo de convivencia se ha promovido en nuestra sociedad una actividad fuera del hogar más en los hombres que en las mujeres, esto puede ser un indicador de que todavía el porcentaje de hombres supere al de mujeres en los centros ocupacionales. 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, hasta el pasado año 2010, la incidencia de la política de género ha sido mayor en el sexo femenino que en el sexo masculino en el servicio de atención residencial. Sin embargo esta tendencia se venía invirtiendo en el servicio de centro de Día, en el que el porcentaje de hombres superaba 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.

No obstante, habrá que observar la tendencia de los próximos años para concluir si están produciendo cambios sociales que puedan afectar a la incidencia de la política de género en el uso de los servicios de atención residencial y de Centro de Día.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LOS PROGRAMAS DE GASTO

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, se presta a través de centros especializados. Respecto al impacto de género no existen unas medidas de discriminación positiva porque se procura atender toda la demanda, 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 solicita a toda la población y también para concertar todas las plazas existentes en la actualidad en la Comunidad Autónoma.

PERSONAS MAYORES

La previsión es continuar atendiendo con estos recursos especializados a las personas mayores, si bien, siempre en el marco de la disponibilidad presupuestaria, la previsión pasa por 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, todo ello, sin perjuicio de la necesidad de dar cumplimiento al mandato legal de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en virtud del cual toda persona dependiente tiene derecho a que desde los poderes públicos se le garantice un recurso adecuado a sus circunstancias personales.

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.

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.

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.

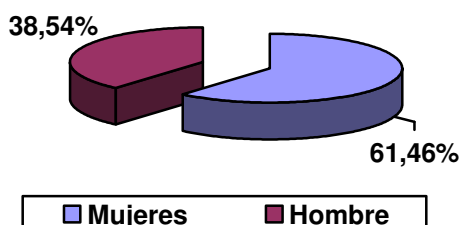


Prestaciones de Inserción Social

Se trata de unas prestaciones percibidas mayoritariamente por mujeres (61,46 %), especialmente en el caso de las AIS (79,73%), que se destinan a las situaciones de mayor vulnerabilidad social.

Sexo	IMI		AIS		Total	
Hombres	436	44%	60	20,27%	496	38,54%
Mujeres	555	56%	236	79,73%	791	61,46%
Total	991	100%	296	100%	1287	100%

Prestaciones Inserción Social 2010

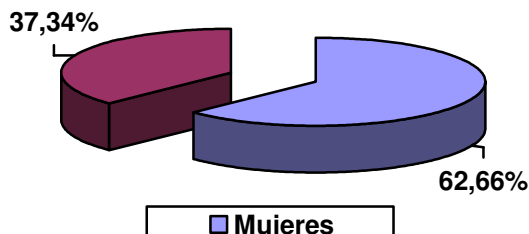


Prestaciones Dependencia

Los beneficiarios de estas prestaciones son mayoritariamente mujeres (62,66 %) tal como se puede observar en la tabla adjunta.

Vinculada al servicio		Cuidados en el entorno familiar				Total					
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres				
290	32,11%	613	67,89%	2104	38,16%	3405	61,81%	2394	37,34%	4018	62,66%

Prestaciones a la Dependencia 2010



Ayudas a Mujeres Víctimas de Violencia de Género

Por su propia naturaleza, todas las prestaciones van destinadas a mujeres.



Nº Ayudas	Cuantía (€)
4	20.448,48 €

Total Impacto de Género 2010

Las prestaciones económicas tienen un marcado impacto de género, al estar destinadas en el último año al 62.51% a mujeres.



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

INTRODUCCIÓN:

La Consejería de Educación, Cultura y Turismo es el órgano de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja al que corresponden las competencias en materia de Educación, Universidad, Cultura y Turismo, así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas. Su estructura orgánica y funciones vienen determinadas por el Decreto 48/2011, de 6 de julio, que desarrolla la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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

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

	A1 / A		A2 / B		C1 / C		C2 / D		E		TOTALES	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	3	5	2	2	1	7	5	15	5	3	16	32
D.G. de Cultura	2	9	7	10	2	3	3	20	11	10	25	52
D.G. de Turismo	3	0	1	0	1	3	1	2	0	0	6	5
D.G. de Educación	10	19	9	23	19	72	28	95	74	171	140	380
TOTALES	18	33	19	35	23	85	37	132	90	184	187	469
PORCENTAJES											28,51%	71,49%
TOTAL PERSONAL NO DOCENTE EN LA CONSEJERÍA											656	

Porcentajes:

	HOMBRES	MUJERES
Secretaría General Técnica	33,33%	66,67%
D.G. de Cultura	32,47%	67,53%



D.G. de Turismo	54,55%	45,45%
D.G. de Educación	26,92%	73,08%
TOTALES	28,51%	71,49%

Los datos indican que el 71,49% del personal no docente de la Consejería son mujeres, mientras que el 28,51% son hombres, manteniéndose la superior proporción de mujeres en todos las Direcciones Generales.

De los 656 trabajadores 476 son funcionarios, mientras que 180 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	17	38	55
C1	18	80	98
C2	24	108	132
E	50	91	141
TOTAL	127	349	476
Porcentajes	26,68%	73,32%	

Dentro del personal funcionario existe una proporción superior de mujeres en todos los grupos y especialmente en los grupos C1 y C2 donde las trabajadoras superan el 80%.

Personal laboral:

GRUPO	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
A	1	1	2
C	7	4	11
D	14	17	31
E	39	97	136
TOTAL	61	119	180
Porcentajes	33,89%	66,11%	



La diferencia numérica entre hombres y mujeres no es tan notable en el caso del personal laboral donde se encuentra el único grupo, el C, donde el número de mujeres es inferior al de hombres.

Las estadísticas realizadas, relativas al año 2010, reflejan que a pesar de que tanto hombres como mujeres pueden acceder a las reducciones de jornada por cuidado de hijo, el 95% del personal que disfrutó de este derecho fueron mujeres.

Lo mismo ocurre con el disfrute de la hora de lactancia y de la lactancia acumulada, que en la mayoría de los casos es disfrutada por las madres.

Los permisos de maternidad fueron disfrutados en su totalidad por la madre trabajadora, sin que en ningún caso se hiciera uso del derecho a compartir parte del periodo con el padre.

	HOMBRES	MUJERES
Maternidad	0%	100%
Lactancia	12%	88%
Excedencias	0%	100%
Reducción por cuidado de hijo	5%	95%

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

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN

Centro:

PROGRAMAS DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
4211.- Servicios Generales y Promoción de la Educación.		6.968.772€
4221.- Enseñanza de Régimen General.		194.798.021€
4222.- Enseñanza de Régimen Especial.		9.579.824€
4223.- Enseñanza Universitaria		22.010.131€
5441.- Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación.		3.121.085€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

- Colegios Públicos.
- Centros Rurales Agrupados.
- Centros de Educación Especial.
- Centros de Educación Infantil de Primer Ciclo.
- Centros Integrados de Formación Profesional.
- Conservatorios de Música.
- Escuelas Oficiales de Idiomas.
- Institutos de Educación Secundaria.
- Escuela Superior de Diseño de La Rioja.
- Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica.
- Equipo de Atención Temprana.
- Centros de Profesores y Recursos.
- Centro Riojano de Innovación Educativa.

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

Por lo que se refiere al aspecto relación al personal docente son varias las atribuciones de la Subdirección General:

- La selección del personal funcionario perteneciente a los cuerpos docentes, y la provisión de puestos de trabajo reservados a dicho personal en los centros



docentes públicos y a los Inspectores de Educación en la Inspección Técnica Educativa.

- Reconocimiento de trienios, expedición de certificados y reconocimiento de servicios previos referido todo ello exclusivamente al personal docente.
- Concesión de permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente.
- Gestión de la nómina del personal docente destinado en los centros docentes públicos y del personal docente adscrito a la Inspección Técnica Educativa, en coordinación y con los sistemas que implante la Dirección General de la Función pública.
- La remisión al Registro de Personal y al Banco de Datos del personal, la información del personal docente que deba constar en ellos.

Por lo que se refiere a la planificación de alumnos las competencias son las siguientes: La elaboración de normativa sobre enseñanza no universitaria, la realización de estudios de oferta y demanda educativa así como la confección del mapa escolar de La Rioja, el desarrollo y ejecución del proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos y la regulación, planificación, organización y seguimiento del transporte escolar y de los comedores escolares.

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

- Proponer al Consejero la creación, modificación o supresión de centros educativos públicos.
- La regulación y gestión de los conciertos educativos.
- La dirección y gestión de los centros 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 la Subdirección General de Universidades, Formación Permanente e Innovación Educativa 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; la gestión de las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo (FSE) destinadas a centros educativos, en coordinación con otros órganos o entes de la Administración Pública; la planificación, regulación, promoción y ejecución de las funciones y competencias en materia de Formación Permanente; el diseño, organización y puesta en marcha de programas de cualificación profesional inicial; y, por último, el fomento y la difusión de los programas y acciones educativas de la Consejería, así como la coordinación de las eventuales actividades de otros organismos e instituciones que incidan en los centros docentes de La Rioja.

Por lo que se refiere a la Innovación Educativa, las actividades desempeñadas son diversas: la potenciación del uso educativo de las tecnologías de la información y de la comunicación; la elaboración, ejecución y evaluación de los planes de utilización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en los centros docentes públicos; la coordinación e impulso de la participación en programas educativos de otras Administraciones Autonómicas, de la Administración Central del Estado, así como en programas educativos internacionales; la realización de las evaluaciones nacionales e internacionales de diagnóstico, así como otras evaluaciones internacionales en las que participe La Rioja; la convocatoria, gestión administrativa y concesión de premios, ayudas y subvenciones sobre innovación y formación del profesorado; la convocatoria, seguimiento y evaluación de los centros educativos que desarrollen Planes de Calidad, y los planes de fomento a la lectura y las Bibliotecas Escolares.

Otro tipo de funciones llevadas a cabo por la Subdirección General de Universidades, Formación Permanente e Innovación Educativa se refieren a la ordenación educativa y a la atención a la diversidad: elaboración de la normativa sobre enseñanza no universitaria, la ordenación general de los conciertos educativos, establecimiento los requisitos mínimos de los centros docentes, así como la elaboración de la normativa de funcionamiento de los mismos, regula el proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos. Asimismo, en relación con la materia curricular: otorga la autorización de las enseñanzas que puedan ser impartidas en los centros docentes públicos y privados, realiza la evaluación del sistema educativo de La Rioja, tramita la expedición de títulos y el registro de los mismos, así como la homologación y convalidación de estudios, gestiona los servicios de apoyo a los centros docentes en materia de atención a la diversidad, compensación educativa y formación del profesorado, así como de las ayudas y subvenciones para esos programas.

El Programa de gasto 4211, “Servicios Generales y Promoción de la Educación”, desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados Servicios Centrales de la Administración educativa, la Dirección General de Educación (y por contraposición con los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria – colegios e institutos- y los de régimen especial –conservatorios y escuelas oficiales



de idiomas-). El grueso del programa de gasto lo acaparan los Capítulos I (el 85% se destina a Capítulo I), pero debe destacarse también la incidencia del Capítulo IV en relación con Programas de Gastos que se destinan a 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 los programas de educación de adultos, alumnos para la Formación en Centros de Trabajo (FCT), a sindicatos de la enseñanza concertada, a la formación de entidades asociativas del profesorado, a proyectos de innovación e investigación educativa, o a auxiliares de conversación, etc.

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

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

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

Las principales inversiones que realizan en estos programas van destinadas a equipamientos de las aulas, mobiliario técnico, informático o similar tanto en los centros públicos como en los concertados (éstos últimos a través de la inversión del Capítulo VII), así como 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 financiar la actividad educativa de estudios universitarios en La Rioja que se aborda desde la Administración educativa, teniendo presente la conocida autonomía de que gozan todas las universidades. En este programa destacan los capítulos destinados a la Subvención e Inversión, puesto que la Universidad es un órgano tercero externo con personalidad jurídica propia y diferenciada del Gobierno de La Rioja; en este sentido, destaca las transferencias corrientes que se hacen por distintos conceptos a la Universidad de La Rioja por un importe superior a los 20.000.000 de euros; asimismo, se prevén ayudas al estudio a través de becas (excelencia académica,



cursos de español a distancia) y a patronatos (Patronato Centro Asociado a la UNED en La Rioja).

El Programa de gasto 5441 “Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación” persigue la inversión en la ecuación I+D+i, Investigación, Desarrollo e Innovación aplicada al ámbito educativo. Para el ejercicio 2012, 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. Tal es la importancia otorgada a este aspecto que ha pasado de estar contemplado en algunas partidas presupuestarias dentro de algunos programas de gasto a formar un programa propio y diferenciado en relación con la Universidad de La Rioja que alcanza una cuantía cercana 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 sobre alumnos que se pueden obtener distinguiendo por sexos tienen que ver más con la estadística demográfica de la Comunidad Autónoma de La Rioja que con el impacto de género. No obstante lo anterior, baste decir que como en el resto de España, si se cuentan todas las enseñanzas (desde infantil hasta las de ciclos formativos, PCPI o las de artes) el porcentaje oscila entre el 51% y el 49% a favor de los hombres. Los datos sobre el alumnado universitario no se conocen con exactitud por ser este un ámbito de autonomía.

Sobre el personal docente se tienen datos precisos de distinción por sexo en el ámbito de los funcionarios que trabajan en los centros docentes públicos no universitarios, sin embargo no hay datos separando por sexo de los profesores de la enseñanza concertada.

Acompañantes en las rutas del transporte escolar

Las personas contratadas como acompañantes en las rutas del transporte escolar correspondientes al curso 2010/2011 fueron 81 de las que el 95% fueron mujeres y el 5% hombres (77 mujeres y 4 hombres).

Plantilla del personal docente

De un total de 3.422 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: 54% mujeres y 46% hombres (1.675 docentes: 904 mujeres y 771 hombres).

Grupo A2: 75% mujeres y 25% hombres (1.747 docentes: 1.318 mujeres y 429 hombres).

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 2009-2010, 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 destacar 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 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 hombres, de las profesoras y maestras mujeres pero, esta categoría carece de relevancia desde la perspectiva educativa. Lo mismo cabe concluir de la provisión de destinos, los concursos, la generación de derechos retributivos o la tramitación de las bajas por enfermedad.

El único aspecto destacable al impacto de género como punto de partida en el ámbito de la Universidad, que compete a su autonomía de gestión y cátedra, es el hecho de que determinadas titulaciones tienen una persistente mayoría de mujeres y otras de hombres (Enfermería e Ingeniería Industrial, por ejemplo). La causa excede al contenido de este informe.

Aclarado lo anterior, se remarca la dificultad de comparar como punto de partida entre nº alumnos y alumnas afectados al principio del estudio, o distinción de los miembros del personal docente por su sexo que nos permita ver los resultados de las medidas sobre el impacto de género y su evaluación. Si bien, debe apuntarse que mayoría de mujeres o de hombres en el alumnado suele estar más ligado a la demografía que a cuestiones de impacto de género.



C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON 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 durante el curso 2010/2011 ha sido de 142 alumnos. De ellos 63 (el 44,37%) eran varones y 79 (el 55,63%) mujeres.

Incidencia en las reducciones por jornada del personal docente

En el personal docente es habitual que se produzcan reducciones de la jornada por diversos motivos como la guarda legal de hijos, cuidado de un familiar por interés particular; en estos casos, ha habido un abrumador predominio de la mujeres en el disfrute.

Personas formadas en centros de trabajo

La Formación en Centros de Trabajo (FCT) se ha repartido con cierta similitud entre ambos sexos, así en el curso 2010/11: 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 2010/2011, tanto en el Grado Medio como en el Grado Superior, fue el siguiente:

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

Beneficiarios de los programas de cualificación profesional inicial (PCPI)

El porcentaje de alumnos que se benefició de los Programas de Cualificación Profesional Inicial durante el curso 2010/2011, fue el siguiente:

- 33,14% de mujeres.
- 66,86% 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 Subdirección General de Universidades, Formación Permanente e Innovación han tenido 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 (2011): el 43% fueron mujeres y 57% hombres.
- Becas posdoctorales (2010): el 50% de los destinatarios son mujeres y 50% hombres.
- Ayudas a Proyectos (2010): el 50% de los destinatarios fueron mujeres, y 50% hombres.
- Premios Excelencia (2011): 67% de los destinatarios fueron mujeres y 33% fueron hombres.

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 construcción de un nuevo Colegio de Educación Infantil y

Primaria, el pago del transporte a los alumnos que deben trasladarse desde su domicilio en una localidad a otra donde hay centro escolar, el abono de la nómina al personal docente de los centros concertados, el envío de gastos de funcionamiento a un Instituto; todas estas ejecuciones de gasto hacen difícil por su naturaleza medir el impacto de género al ser sus destinatarios últimos colectivos indeterminados o genéricos. El elemento determinante de la ejecución del gasto es funcionamiento ordinario del sistema educativo en sí, lo cual no se hace depender del sexo de sus destinatarios o profesores.

Otros ejemplos: la adquisición de videoproyectores para colocar en todas las aulas de un Colegio de Educación Infantil y Primaria; esta inversión supone un videoprojector por aula con lo que el impacto de género no se vislumbra al ser las aulas mixtas y en porcentaje que no supera el 60% de mujeres por regla general. Lo mismo sucede con la subvención que se da a ARPANIH (Asociación Riojana de Padres de Niños Hiperactivos); a pesar de que el nombre induce a confusión, puesto que debe entenderse de padres y madres, el elemento determinante de la subvención es la condición de un menor hiperactivo, lo cual no se hace depender de su sexo; por este motivo, esta subvención tiene difícil medir su impacto de género porque aunque se puede saber cuantos de los menores hiperactivos de la Asociación son mujeres o niñas la influencia del gasto en el género no es relevante ni finalista.

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

No cabe resaltar conclusiones relevantes en cuanto a la influencia de los programas de gasto de la Dirección General de Educación sobre el impacto de género puesto que, como se ha adelantado, el porcentaje de hombres y mujeres se hace depender más de su pertenencia a los grupos afectados, alumnado y profesorado, que de la incidencia de las diferentes medidas que se han ejecutado con los programas de gasto previstos.

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



personal docente y de los programas curriculares que se hagan desde las Administraciones Educativas, y no de la ejecución del gasto presupuestario.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

No hay.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Una propuesta de mejora que puede estudiarse en coordinación con la propia Universidad de La Rioja es, como se ha explicado anteriormente, afrontar aquellas titulaciones universitarias que año tras año son de menor atractivo para las mujeres, lo que hace que su matriculación en las mismas sea muy inferior a la de los hombres, y fomentar o impulsar su inserción en esos campos para que la igualdad de sexos también llegue a la mayoría de los grados universitarios.

Sobre el RACIMA 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 facilitarían 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 políticas 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 GENERO**

SECCIÓN 09: VIVIENDA Y OBRAS PÚBLICAS (AÑO 2010)

INTRODUCCIÓN:

Durante los últimos meses, la Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial ha comenzado a analizar, con el punto de partida en el presupuesto, la estrategia de mainstreaming de género en las políticas cuya planificación y ejecución le corresponden en materia de carreteras, transporte y vivienda.

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

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

Secretaría General Técnica	2	4	1	1	7	6	28	7	3	0	41	18	59
D.G. de Carreteras y Transportes	7	4	6	2	11	9	28	8	26	0	78	23	101
D.G. de Vivienda	1	3	4	4	0	7	6	7	0	1	11	22	33
Total parcial	10	11	11	7	18	22	62	22	29	1	130	63	193
TOTAL	21		18		40		84		30		193		

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

Grupo A1	47,60%	52,40%
Grupo A2	65,00%	35,00%
Grupo C1	45,00%	55,00%
Grupo C2	73,81%	26,19%
Grupo E	96,66%	3,33%

No se ha experimentado diferencia significativa en cuanto a porcentajes respecto a ejercicio anterior.

En una primera aproximación a las cifras se observa que el 67,36% del personal de la Consejería son hombres y el 32,64 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 96,66% 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:

PUESTO	HOMBRES	MUJERES
Jefe de Servicio (A1)	3	2
Jefe de Área (A1)	2	2
Jefe de Sección (A1 – A2)	2	6

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 47,62% del personal es masculino y el 52,38% 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 43,33% de los candidatos a ocupar una jefatura de sección son mujeres y el 56,67% hombres, pero los puestos de jefe de sección están ocupados en un 75% por hombres y en un 25% por mujeres.

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

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



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
Secretaría General Técnica	0	0	1	0
D.G. de Carreteras y Transportes	0	0	4	2
D.G. de Vivienda	0	0	0	0
Total parcial	0	1	5	5
TOTAL	0		9	

Excedencias:

- Hombres: 0%
- Mujeres: 0%

Reducciones:

- Hombres: 57,14%
- Mujeres: 28,57%

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

	PERSONAS	NÚMERO DE CURSOS
Hombres	27	80
Mujeres	20	24

Se observa como el 57,45% de las personas que han participado en cursos son mujeres, frente al 42,55% 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: OBRAS PÚBLICAS, POLÍTICA LOCAL Y TERRITORIAL**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE VIVIENDA

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
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€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Desde el punto de vista económico, el estudio se basa en los datos del año 2010, al no tener aún datos fiables del presente año.

En el año 2010 bajo el programa de gasto 4311. La Dirección General de Vivienda desarrolló la promoción y ayuda para la construcción, rehabilitación y acceso a la vivienda. Bajo los códigos 482, 483, 484 y 780 se imputan las ayudas a inquilinos, las ayudas a la puesta en arrendamiento de viviendas existentes, la hipoteca joven y la adquisición y promoción de viviendas protegidas de nueva construcción, Adquisición de Viviendas protegidas usadas y finalmente la rehabilitación de viviendas.

En definitiva, la Dirección General de 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.

Pasamos a analizar a las solicitantes de las distintas ayudas concedidas en el año 2010, derivadas de la ejecución del Plan de Vivienda 2009-2012:



SOLICITUDES DE AYUDAS A INQUILINOS

Hombres	277
Mujeres	295
Ambos	0

SOLICITUDES DE HIPOTECA JOVEN

Hombres	492
Mujeres	452
Ambos	0

SOLICITUDES DE REHABILITACIÓN

Hombres	86
Mujeres	114
Ambos	1390

SOLICITUDES DE BOLSA DE ALQUILER

Hombres	314
Mujeres	277
Ambos	0

SOLICITUDES DE AYUDAS AL ACCESO A LA VPO Y USADA

Hombres	584
Mujeres	303
Ambos	0

En el supuesto de rehabilitación debemos tener en consideración, que los datos de género tan sólo nos lo aportan las solicitudes de rehabilitación de viviendas, siendo que las rehabilitaciones de edificios son solicitadas por la Comunidad de Propietarios.

Se observa una gran paridad en las solicitudes de ayudas a lo largo del año 2010, siendo tan sólo importante destacar en las solicitudes de ayudas para el



primer acceso a la vivienda, en la que se observa un mayor número de hombres en la compra de la vivienda, frente al número de mujeres.

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.



INFORME IMPACTO DE GÉNERO

SECCIÓN 12: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA

INTRODUCCIÓN:

En el ámbito comunitario la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental, recogido en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea al disponer que la Unión se fundamenta en valores de igualdad entre mujeres y hombres.

En España, la igualdad por razón de sexo, o igualdad de género, encuentra su base y fundamento jurídico en la Constitución Española de 1978, que en su artículo 14 dispone que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y concretado para el acceso a los cargos y a la función pública, por sus artículos 23 y 103 respectivamente. Por otra parte el artículo 9.2 dispone la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo sea real y efectiva.

Expuesto lo anterior, y de conformidad con el Decreto 40/2007, de 13 de julio, en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a la Consejería de Administración Pública y Hacienda le corresponden las materias de organización y funcionamiento de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja; hacienda pública, presupuestos y control interno; estadística; calidad, función pública y asistencia jurídica al Gobierno de La Rioja; las patrimoniales y de contratación, tributos, casinos, juegos y apuestas; telecomunicaciones, tecnologías de la información y sociedad del conocimiento; así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas.

En los últimos años las políticas de género han tomado un mayor protagonismo y presencia en el contexto económico y social, que se ha traducido, a la postre, en un encaje dentro de la configuración del presupuesto y de su ejecución, a través de los distintos programas.

Así, a continuación se procede a describir cada una de las actividades que se ejercen por la Consejería así como sus programas e incidencia de los mismos sobre las políticas de género.

Si bien, de forma genérica es importantes destacar la estructura y dotación de personal. En concreto, la Consejería de Hacienda se encuentra formada, con fecha 31 de julio de 2011 –la primera fecha disponible posterior a la fusión entre las partes de las unidades de la extinta anteriores Consejerías de Administraciones Públicas y



Política Local, y todas las de de Hacienda-, por 352 personas, que se desglosan, en base al género, de la siguiente forma:

Para el ejercicio de sus funciones, la Consejería de Administración Pública y Hacienda se estructura en los siguientes órganos directivos:

- Secretaría General Técnica
- Oficina de Control Presupuestario, a la que pertenece la Subdirección de Estadística de La Rioja
- Dirección General de la Función Pública
- Dirección General de los Servicios Jurídicos
- Dirección General de Contratación Centralizada y Patrimonio
- Intervención General
- Dirección General de Tributos

En concreto, la Secretaría General Técnica ejerce la jefatura superior del personal, planificando y dirigiendo la gestión que de aquel realizan los Directores Generales.

La Consejería de Administración Pública y Hacienda se encuentra formada, con fecha 31 de julio de 2011 –la primera fecha disponible posterior a la unión de partes de las unidades de la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, y todas ellas de la de Hacienda- por 352 personas, que se desglosan, en base al género, de la siguiente forma:

SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA		
	Hombres	Mujeres
Total personal	20	61
Porcentaje	24,69%	75,31%

OFICINA DE CONTROL PRESUPUESTARIO		
	Hombres	Mujeres
Total personal	6	22
Porcentaje	21,43%	78,57%



INTERVENCIÓN GENERAL		
	Hombres	Mujeres
Total personal	11	41
Porcentaje	21,15%	78,85%

DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS		
	Hombres	Mujeres
Total personal	14	45
Porcentaje	23,73%	76,27%

DIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIÓN CENTRALIZADA Y PATRIMONIO		
	Hombres	Mujeres
Total personal	23	31
Porcentaje	42,59%	57,41%

DIRECCIÓN GENERAL DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS		
	Hombres	Mujeres
Total personal	5	10
Porcentaje	33,33%	66,67%

DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA		
	Hombres	Mujeres
Total personal	15	48
Porcentaje	23,81%	76,19%

Personal según grupos de clasificación:

GRUPO A1	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	4	10



Oficina de Control Presupuestaria	4	10
Intervención General	4	6
Dirección General de Tributos	1	5
D. G. Contratación Centralizada y Patrimonio	6	9
D.G. Servicios Jurídicos	4	7
D.G. Función Pública	7	6
TOTAL	30	53
%	36,14%	63,86%

GRUPO A2	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	2	2
Oficina de Control Presupuestario	1	2
Intervención General	3	6
Dirección General de Tributos	5	16
D. G. Contratación Centralizada y Patrimonio	3	8
D.G. Servicios Jurídicos	0	0
D.G. Función Pública	4	6
TOTAL	18	40
%	31,03%	68,97%

GRUPO C1	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	1	13
Oficina de Control Presupuestario	1	5
Intervención General	1	22
Dirección General de Tributos	3	10
D. G. Contratación Centralizada y Patrimonio	9	8
D.G. Servicios Jurídicos	0	3
D.G. Función Pública	3	20
TOTAL	18	81
%	18,18%	81,82%



GRUPO C2	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	2	16
Oficina de Control Presupuestario	0	5
Intervención General	3	7
Dirección General de Tributos	5	14
D. G. Contratación Centralizada y Patrimonio	3	6
D.G. Servicios Jurídicos	1	0
D.G. Función Pública	1	16
TOTAL	15	64
%	18,98%	81,02%

GRUPO E – Agrupaciones Profesionales	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	11	20
Oficina de Control Presupuestario	0	0
Intervención General	0	0
Dirección General de Tributos	0	0
D. G. Contratación Centralizada y Patrimonio	2	0
D.G. Servicios Jurídicos	0	0
D.G. Función Pública	0	0
TOTAL	13	20
%	39,39	60,61

Excedencias, reducciones de jornada y cursos de formación:

	EXCEDENCIAS		REDUCCIONES DE JORNADA		CURSOS	
	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica		1	4	15		
Oficina de Control Presupuestario		1		1		
Intervención General				2		
D. G. de Tributos				4		
D.G. de Contratación Centralizada y Patrimonio			5	5		



Servicios Jurídicos			0	1		
D.G. Función Pública			2	8		
TOTAL		2	11	36		
%	0	100	23,91	76,09		

Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que el 73,3% son mujeres frente al 26,70% de los hombres.

En segundo lugar, que existe mayoría de mujeres en todos los grupos de clasificación (A1, A2, C1, C2 y en el anterior grupo E o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación) en coherencia con la preocupación de nuestro ordenamiento por garantizar la igualdad real entre hombres y mujeres, conforme lo dispuesto en el artículo 103.3 de la CE que garantiza el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.

Y finalmente, puede apreciarse la prevalencia de la mujer en la utilización de derechos como las reducciones de jornada y excedencias para cuidado de hijos y familiares.

La Oficina de Control Presupuestario, la Dirección General de los Servicios Jurídicos, la Dirección General de Contratación Centralizada y Patrimonio, la Dirección General de Tributos y la Intervención General son órganos eminentemente técnicos, con funciones internas o estrictamente delimitadas por la normativa sobre Hacienda Pública y sobre procedimientos judiciales, que no desarrollan programas de gasto con incidencia desde la perspectiva de género.

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: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA**

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE TRIBUTOS

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
6141 – Administración, Gestión Tributaria y Financiera		6.912.320€

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, pese a la máxima generalidad, abstracción y neutralidad de los beneficios fiscales, varias de las medidas tributarias aprobadas por la Comunidad Autónoma de La Rioja tienen un impacto significativamente más intenso en beneficio de las mujeres, que pueden medirse si se toman en consideración los datos demográficos.

Dichos datos se han extraído de los documentos “Principales características demográficas de La Rioja. Año 2010” y “Principales características demográficas de La Rioja. Año 2010”, elaborados 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 1999-2009. Los datos sobre 2010 no estarán disponibles hasta finales del tercer trimestre, cuando se disponga de los datos provisionales del IRPF de la campaña desarrollada en 2011, que se recauda sobre la renta generada en 2010. No obstante, los datos de 2009 son suficientes para la extrapolación estadística que se pretende a efectos de esta memoria.



La configuración de los beneficios fiscales no va a variar sustancialmente en la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas para 2012, de forma que los datos sobre el impacto de género en los contribuyentes riojanos seguirán siendo válidos.

IMPUESTO DE LA RENTA SOBRE LAS PERSONAS FÍSICAS.

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 2010”, pag. 20, la mayoría de los nacimientos fueron de madres casadas - 71,6%-, lo que arroja un 28,4% 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 9,7% y un 28,4% de los beneficiarios de esta medida -6464 contribuyentes entre 2002 y 2009- podrían haber sido mujeres madres o adoptantes solteras que se han beneficiado en solitario de esta deducción fiscal. No obstante, los datos proporcionados por la AEAT no están desagregados con suficiente detalle como para poder llevar a cabo un análisis más exhaustivo sobre esta cuestión.

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



2010”, capítulo 1, pag. 21 puede constatarse que *“Por sexo, se mantiene una clara diferencia en la incidencia de la mortalidad. En la Comunidad riojana, la esperanza de vida al nacimiento en las mujeres, al alcanzar los 85,5 años, supera en casi seis años a la de los hombres 79,6 años.”* De conformidad con el mismo estudio, correspondiente a 2009, *“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 el peso de los números absolutos.

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 informe del Registro de Vivienda Protegida de la Consejería de Obras Públicas del Gobierno de La Rioja, que fue 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.



SECCIÓN 12: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA

Servicio 09: DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
1212 – Dirección y Organización de la Función Pública		6.799.833€

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 2010.

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

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

- 1.- Dirección y coordinación de las funciones atribuidas a las Consejerías relativas al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 2.- La formación y el perfeccionamiento del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- 3.- La selección y provisión del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, con excepción de lo previsto en relación al personal docente en este Decreto y salvo lo dispuesto en la normativa específica en relación con el personal estatutario y con el personal funcionario de los Cuerpos y Escalas sanitarias, así como del personal funcionario no sanitario y del personal laboral que preste sus servicios en los centros, servicios y establecimientos sanitarios dependientes del Servicio Riojano de Salud.
- 4.- El fomento de la realización de estudios y publicaciones sobre la Administración Pública.
- 5.- Canalización de la comunicación formal con las organizaciones sindicales presentes en los órganos de representación y participación de la Administración.
- 6.- Concesión de permisos sin sueldo y reducciones de jornada de personal, salvo lo



dispuesto en relación con el personal docente en este Decreto.

7.- La gestión de las retribuciones y de los regímenes de previsión social.

8.- El establecimiento de programas preventivos y de inspección en materia de riesgos laborales y salud laboral.

9.- Reconocimiento de trienios, expedición de certificados y reconocimiento de servicios previos, sin perjuicio de lo previsto para el personal docente en este Decreto.

10.- La gestión de la nómina del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, sin perjuicio de lo dispuesto en este Decreto en relación al personal docente.

11.- La coordinación de la explotación y utilización de los sistemas de información necesarios para la gestión de la nómina.

12.- La representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los órganos de participación y negociación del personal.

13.- La terminación de los expedientes disciplinarios del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y de sus Organismos Autónomos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en relación con el personal estatutario.

14.- Informe, estudio y propuesta de medidas relativas al régimen jurídico de los empleados públicos.

15.- Asesoría en materia de recursos humanos del sector público, proporcionando información, asesoramiento y asistencia técnica.

16.- Informe, estudio y propuesta de las líneas de actuación en materia de acción social y de negociación colectiva.

17.- Intervenir en la negociación colectiva en las condiciones y con los límites que establezca en cada caso el Gobierno.

18.- Planificación de necesidades, programación de efectivos, seguimiento y modificación de relaciones de puestos de trabajo.

19.- Organización y gestión del registro de personal, así como la explotación y aprovechamiento del banco de datos de personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

20.- La inspección de los servicios administrativos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, Organismos Públicos y el resto de entes integrantes de su sector público.



21.- La gestión y el control del Registro de Actividades, Bienes Patrimoniales e Intereses de las personas sujetas al cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 8/2003, de 28 de octubre, del Gobierno, de Incompatibilidades de sus miembros, así como del resto de las obligaciones que en la normativa vigente se asignaban a la Secretaría General Técnica de la Consejería competente en materia de incompatibilidades por la norma de referencia.

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

Administración:

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

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

La Dirección General de Función Pública es un órgano administrativo con una serie de funciones horizontales en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Su objetivo principal es mejorar la organización del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, considerando que el factor humano es un elemento primordial para el buen funcionamiento de la organización. Si bien, este objetivo global se plasma en una serie de 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, así como en la docencia no universitaria e instituciones sanitarias.



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 a fecha 31 de diciembre de 2010.

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Total	
			Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.085	39,50	1.142	34,10	92	26,75	589	21,31	229	26,85	3.137	31,20
Mujeres	1.662	60,50	2.207	65,90	252	73,25	2.170	78,69	624	73,15	6.915	68,80
TOTAL	2.747	100	3.349	100	344	100	2.759	100	853	100	10.052	100

Variación del número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja respecto al año 2009

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias	
			Docentes	No Docentes	Sanitarios	No Sanitarios
	%	%	%	%	%	%
Hombres	0,01 %	-0,03%	-0,22%	-0,02%	0,00%	
Mujeres	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%	0,02%	

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 en 2010.

	Participantes procesos selectivos 2010				Variación respecto 2009	
	Participantes		Aprobados		Participantes	Aprobados
	Nº	%	Nº	%	%	%
Hombres	1076	34,65%	16	36,00%	0,09%	-8,99%
Mujeres	2.030	65,35%	28	64,00%	-0,06 %	22,00%
TOTAL	3.106	100%	44	100%		

Número de hombres y de mujeres que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública en 2010

	Participantes cursos Formación 2010		Variación respecto 2009
	Nº	%	%
Hombres	2.094	42,20 %	27,52%
Mujeres	2.872	57,80 %	0.09%
TOTAL	4.966		

Número de hombres y de mujeres que son nombrados funcionarios públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja en 2010

	Nombramientos funcionarios AG 2010		Variación respecto 2009
	Nº	%	%
Hombres	8	13,12%	-72,24%
Mujeres	53	86,88%	-43,62%
TOTAL	61		

Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad autónoma de la Rioja ha celebrado contratos laborales en 2010

	Contratados Laborales - 2010		Variación respecto 2009
	Nº	%	%
Hombres	1	50,00%	-96,55%



Mujeres	1	50,00%	-98,94%
Total	2		

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Administración Pública y Hacienda, en lo relativo a su programa de gasto 1212, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2012, es la continuación de los anteriores informe de esta naturaleza que redactado por la extinta Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, que sentó las bases de los futuros informes.

Los indicadores propuestos en este informe, así como la base estadística de que se dispone constituyen también un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

De los indicadores analizados, conviene destacar la importancia del número de mujeres que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Siguiendo un orden creciente resultarían los siguientes porcentajes: en las Consejerías y Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma el 39,50% son hombres y el 60,50% son mujeres; en la docencia no universitaria el porcentaje de mujeres asciende al 65,90%; y en las Instituciones Sanitarias al 73,25%. De ello resulta un porcentaje medio de mujeres que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja de un 68,80 %. Porcentaje 0,40 superior al del año pasado a pesar del descenso en un 4% del número de mujeres que han venido a prestar sus servicios en las Instituciones Sanitarias.

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 3.106 participantes, el 65,35% son mujeres, un 4,26% inferior al año 2009. Por otro lado, el número de aprobados total es de 44, siendo el 64,00% mujeres, un 6,47% inferior al año 2009. Si bien, en relación con los datos obtenidos en año 2009, 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 4.966 participantes, el 57,80% son mujeres. Y espectacularmente ha habido una variación respecto del año 2009 de un 27,52 % frente al 10,52% 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 igual medida



por hombres y mujeres, ante una menor oferta privada dado el contexto e crisis económica en el que nos encontramos.

En cuanto a los funcionarios públicos nombrados en 2010, el 86,88% son mujeres, un 10% más que en el año anterior, aunque el porcentaje total ha descendido en un 46,62 %.

Respecto a los contratos laborales, en el año 2010, el porcentaje ha sido el mismo, debido principalmente al descenso de contrataciones a nivel general.

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.

Cabe añadir que con efectos 1 de enero de 2011 se han asimilado como personal perteneciente al Gobierno de La Rioja un total de 28 efectivos. Todo ello, en virtud del Real Decreto 1800/2010, de 30 de diciembre, de traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de provisión de medios personales, materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia (Boletín Oficial del Estado núm. 318 de 31 de diciembre de 2010) y de su posterior publicación en el Boletín Oficial de La Rioja núm. 1, el 3 de enero de 2011 de dicho Real Decreto así como el Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 31 de diciembre de 2010, por el que asumen y distribuyen funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de provisión de medios personales, materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia. De los 28 efectivos ellos 18, 10 mujeres y 8 hombres, son contratados laborales; y los 10 restantes, 7 mujeres y 3 hombres, son funcionarios.

B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA LA CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

Las distintas actividades desarrolladas por la Dirección General de Función Pública ponen de manifiesto el deseo de obtener una sociedad más igualitaria. Dada la importancia de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja en la sociedad riojana, debido al número de personas que prestan sus servicios en ella, debe ser un importante punto de partida que sirva para valorar los efectos de la política de personal promovida por esta Consejería en la sociedad riojana.



Por un lado, el acceso a la función pública debe realizarse conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, según disponen los artículos 103.3, 23 y 14 de la Constitución. De hecho, el Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 23 de la Constitución es una concreción del principio de igualdad que debe ponerse en conexión con el acceso a la función pública. Desde la Consejería de Administración Pública y Hacienda, se promueven los distintos procesos selectivos para acceder a la función pública en el marco de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

A la vista de lo propuesto en el primer informe de impacto de género desarrollado por esta Consejería donde se proponía un seguimiento de los distintos indicadores propuestos, en el presente informe se hace una comparativa y breve explicación en relación con la variación 2009/2010 de los distintos indicadores, pero de la que se arroja la conclusión que es identificar de forma positiva la de la incidencia de la actuación desarrollada por esta Consejería que ha reducido en un mayor número de participante en los cursos de formación, en especial, en lo referente a las mujeres.

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

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

Ello es así dado que, por un lado, el porcentaje de mujeres que prestan sus servicios a la Comunidad Autónoma es considerablemente superior al porcentaje de



hombres. De esta manera queda patente que se está aplicando con rigurosidad el principio de igualdad en el acceso a la función pública, sin que existan discriminaciones por razón de sexo. Por ello, actualmente los mecanismos de acceso a la función pública en La Rioja contribuyen a disminuir el porcentaje de paro femenino en nuestra Comunidad Autónoma.

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

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

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

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

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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

**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO****SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

Servicio 01: SECRETARIA GENERAL TÉCNICA

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
1312. Cooperación y Desarrollo Exterior		3.659.826 €

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.

**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 2011 se han destinado a este fin más de 37 millones de euros.

Desde el Gobierno de La Rioja, no sólo se contempla el eje transversal de igualdad de género en todos los proyectos, sino que desde 1995 hasta 2011 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%
2011	34	9	24,675

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%
2011	2.001.375 €	488.519 €	24,40%

AREAS GEOGRÁFICAS DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2011

AREAS GEOGRÁFICAS	TOTAL	%
SUDÁMERICA	2.078.044 €	52,21%
AFRICA SUBSAHARIANA	1.372.929 €	23,29%
CENTROAMERICA	1.004.901 €	17,05%
EUROPA	154.460 €	2,62%



NORTE DE AFRICA	104.006 €	1,76%
ASIA	181.032 €	3,07%
TOTAL	5.895.372 €	100%

AREAS GEOGRÁFICAS DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2011

AREAS GEOGRÁFICAS	Nº PROYECTOS	%
SUDÁMERICA	46	46,94%
AFRICA SUBSAHARIANA	24	24,49%
CENTROAMERICA	17	17,35%
EUROPA	5	5,10%
NORTE DE AFRICA	3	3,06%
ASIA	3	3,06%
TOTAL	98	100%

SECTORES DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2011

SECTOR	TOTAL PROYECTO	%
SANIDAD	1.832.600 €	33,92%
EDUCACIÓN	1.853.832 €	30,47%
INFRAESTRUCTURA PRODUCTIVA	968.623 €	15,43%
DESARROLLO CÍVICO	1.048.449 €	18,84%
INFRAESTRUCTURA BÁSICA	175.128 €	1,24%
SENSIBILIZACIÓN	16.740 €	0,18%
TOTAL	5.406.853 €	100%

SECTORES DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2011

SECTOR	Nº PROYECTOS	%
SANIDAD	27	27,55%
INFRAESTRUCTURA PRODUCTIVA	24	24,49%
EDUCACIÓN	23	23,47%
DESARROLLO CÍVICO	17	17,35%
INFRAESTRUCTURA BÁSICA	4	4,08%



SENSIBILIZACIÓN	3	3,06%
TOTAL	98	100

Otros resultados concretos:

- 1.- Más de 450.000 niños han nacido con mayores garantías sanitarias mediante gracias a la formación de personal especializado en obstetricia.
- 2.- 240 mujeres cabeza de familia han podido acceder a viviendas sociales.
- 3.- Más de 15.000 mujeres cuentan con herramientas técnicas y formativas para acceder al mercado laboral o poner su propio negocio.
- 4.- Se han llevado a cabo 17 iniciativas orientadas a la prevención y atención de las mujeres victimas de violencia de género.
- 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

Durante los últimos años, los gobiernos y los organismos internacionales han subrayado la importancia de dar prioridad a la problemática de género en la planificación de políticas y estrategias de desarrollo. De esta forma, las últimas Conferencias Mundiales han definido objetivos y mecanismos específicos en las áreas de desarrollo sostenible y cooperación internacional y han establecido metas y tácticas para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en materia de distribución de recursos y acceso a las oportunidades de la vida económica y social. Igualmente, se ha llegado a un consenso acerca del vínculo fundamental existente entre la temática de género y el desarrollo sostenible.

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Medio Ambiente y Desarrollo celebrada en Río de Janeiro en 1992 abordó explícitamente aspectos relativos al género en la Agenda 21, Plataforma de la Cumbre de la Tierra para futuras acciones. También en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, Viena, 1993, se lograron importantes adelantos en el reconocimiento de los derechos de la mujer.

Se reafirmó el principio que los derechos de las mujeres y las niñas son parte integral, inalienable e indivisible de los derechos humanos universales. Este principio fue asimismo uno de los objetivos básicos de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, celebrada en El Cairo en 1994. La temática relativa género se colocó en el centro del debate y la Conferencia reconoció la importancia de fortalecer el poder de la mujer para alcanzar el desarrollo. A este propósito se declaró que "el objetivo es promover la igualdad de género y alentar -y permitir- que los hombres asuman sus responsabilidades respecto a su comportamiento sexual y reproductivo, así como en sus funciones sociales y familiares".



En la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague en 1995, la problemática relativa al género fue el eje de todas las estrategias para lograr el desarrollo social, económico y la conservación del medio ambiente. Por último, La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en 1995 en Beijing, reforzó estos nuevos enfoques y estableció una agenda que tuvo por objetivo fortalecer la posición de la mujer. Allí se adoptó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en materia de eliminación de todos los obstáculos para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y asegurar la participación activa de la mujer en todas las esferas de la vida. En la conferencia se instó a los gobiernos, a la comunidad internacional y a la sociedad civil, incluyendo a las organizaciones no gubernamentales (las ONG) y al sector privado a participar en las soluciones a las siguientes problemáticas críticas:

- Persistente y creciente carga de la pobreza sobre la mujer;
- Acceso desigual e inadecuado a la educación y capacitación;
- Acceso desigual e inapropiado a los servicios de sanitarios y afines;
- Violencia contra las mujeres;
- Efectos de los conflictos armados y de otra clase sobre las mujeres;
- Desigualdad en las estructuras políticas y económicas, en todas las formas de actividad productiva y en el acceso a los recursos;
- Disparidad entre mujeres y hombres en el ejercicio del poder y la toma de decisiones en todos los niveles de autoridad;
- Mecanismos insuficientes para promover la superación de la mujer;
- Inadecuada promoción y protección de los derechos humanos de la mujer;
- Estereotipos sobre la mujer y desigualdad en su acceso y participación en todos los sistemas de información, en especial los medios masivos de comunicación;
- Desigualdades en materia de género, en el manejo de los recursos naturales y la protección del medio ambiente;
- Persistente discriminación y violación de los derechos de las niñas

Por el enfoque de género en las políticas de cooperación 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.



El informe “Situación de la mujer en el mundo 2010: tendencias y estadísticas”, ofrece los siguientes datos:

- La migración internacional está en aumento. Cada vez hay más mujeres migrantes y, en algunas regiones, su número supera al de los hombres.
- En la vida familiar, las mujeres se ocupan de la carga de trabajo de manera abrumadora, aunque en algunos países, la diferencia entre los géneros en este respecto se ha reducido significativamente.
- En África, dos de cada cinco muertes, tanto de hombres como de mujeres, aún se deben a enfermedades infecciosas y parasitarias.
- La mayoría del más de medio millón de muertes maternas producidas en 2005 se dieron en países en desarrollo.
- Dos terceras partes de los 774 millones de adultos analfabetos en el mundo son mujeres; la misma proporción durante los últimos 20 años y en la mayoría de las regiones.
- 72 millones de niños en edad de asistir a la escuela primaria no acuden al colegio, de los cuales, 39 millones (o el 54 %) son niñas.
- Aunque la tasa de matriculación en la escuela secundaria ha mejorado, la paridad de género es mayor en la escuela primaria.
- El uso y el acceso a Internet se ha incrementado de manera exponencial en la última década reduciendo la brecha digital entre los géneros. Sin embargo, en la mayoría de los países, independientemente de su nivel de desarrollo, las mujeres siguen sin tener el mismo nivel de acceso a Internet que los hombres.
- El empleo vulnerable –la actividad laboral por cuenta propia y la contribución al trabajo dentro de la propia familia– prevalece en muchos países de África y Asia, especialmente entre las mujeres.
- Llegar a ser Jefe de Estado o de Gobierno sigue siendo difícil para las mujeres; en la actualidad, sólo 14 mujeres en el mundo ocupan uno de los dos cargos. En el mundo, de media, sólo uno de cada seis ministros es una mujer.
- Tan solo en 23 países las mujeres constituyen una masa crítica – más del 30 % – en la Cámara Baja o Cámara Única del Parlamento Nacional.
- La tasa de mujeres que experimentan violencia física al menos una vez en la vida varía desde un cierto tanto por ciento hasta más del 59 % dependiendo de su lugar de residencia.
- La mutilación genital femenina –la forma más dañina de perpetuación masiva de la violencia contra la mujer– muestra un ligero declive.



- Más de la mitad de los hogares campesinos y alrededor de la cuarta parte de los hogares urbanos en el África subsahariana carecen de fácil acceso a fuentes de agua potable, y la mayor parte de la tarea de recoger agua recae en las mujeres.
- Los hogares monoparentales con una mujer al frente y niños pequeños tienen más probabilidad de ser pobres que los hogares monoparentales con un hombre al frente y niños pequeños.
- En los hogares unipersonales de un gran número de países, tanto en las regiones más desarrolladas como en las menos desarrolladas, las mujeres tienen más probabilidad de ser pobres que los hombres.
- En las regiones más desarrolladas hay un número excesivamente alto de mujeres entre las personas mayores pobres.

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.



En el Plan Anual de Cooperación se recoge el compromiso de realizar un esfuerzo específico para dotar a las mujeres de nuevas herramientas para potenciar su papel doméstico y social. Se priorizarán aquellas iniciativas donde las mujeres sean consideradas como agentes del desarrollo en su país y aquellas orientadas a prevenir la violencia contra las mujeres.

La violencia permanente contra las mujeres tanto a nivel doméstico como social, priva a las sociedades de un potencial imprescindible. La participación de las mujeres en las estrategias de desarrollo, la presencia de la mujer en los procesos de toma de decisiones a distintos niveles o la independencia económica de las mujeres se han manifestado como puntos clave para el éxito de todo tipo de iniciativas de desarrollo.

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

Los aspectos relativos al enfoque de género están integrados en todas las fases del ciclo del proyecto: formulación, programación, ejecución y evaluación de todos los proyectos. No todos son proyectos para mujeres, pero en todos los proyectos las mujeres están presentes.

Este eje responde a un enfoque relativamente nuevo que tuvo su mayor impulso tras la Declaración de Pekín, en la Conferencia Mundial sobre la Mujer, en septiembre de 1995, que consagró el compromiso de la Comunidad Internacional a favor de la promoción de las mujeres y la responsabilidad de todos los gobiernos de reflejar la perspectiva de género en todas las políticas y en todos los programas.

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

En relación a todo lo explicado anteriormente, y teniendo en cuenta que la Cooperación para el Desarrollo de La Rioja exige para la consecución de un desarrollo integral y sostenible, que todas las actuaciones incluyan como eje transversal, el enfoque de género, se concluye que la totalidad del presupuesto destinado a Cooperación, tiene un impacto tendente a disminuir las diferencias de género existentes.

Desde el Gobierno de La Rioja no sólo se contempla el eje transversal de igualdad de género en todos los proyectos sino que desde 1995 hasta 2011 se han apoyado 98 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Un total de 5.895.372 Euros se han destinado de forma directa a mejorar la vida de niñas y mujeres, y de éstos 17 proyectos (por valor de 968.377 €) lo han hecho abordando el tema de la violencia de género.

Detrás de cada uno de estos proyectos hay mujeres que tienen nuevas oportunidades y capacidades, y que son más dueñas de su futuro.



El sector más destacado en este sentido ha sido el de desarrollo cívico en el que se han llevado a cabo diferentes actuaciones que tratan de mejorar la formación y participación de las mujeres en los ámbitos de toma de decisiones, lo que se denomina “proceso de empoderamiento”. La mayoría de estas iniciativas se han llevado a cabo en Sudamérica.

Otra área de trabajo importante ha sido el sanitario con varios proyectos, que han relacionado salud y educación haciendo especial hincapié en la planificación familiar.

4.- 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:

- Llevar a cabo iniciativas de sensibilización ciudadana en materia específica de género.
- Promover el enfoque “Género en el Desarrollo” en la política institucional de los agentes de cooperación de La Rioja y en el conjunto de sus actuaciones, con especial énfasis en la eliminación de la segregación en el acceso a los medios de producción, procesos decisorios y la discriminación en la educación.
- Incorporar la formación en “Genero en el Desarrollo” entre las materias en las cuales deben ser instruidos los agentes de cooperación en la capacitación que se diseñe por ellos.
- Promover la incorporación en la Cooperación Riojana de entidades que tengan por fin la defensa de la equidad de género.
- Priorizar aquellas iniciativas donde las mujeres sean consideradas como agentes del desarrollo de su país y en las que se asegure un acceso equitativo a los recursos y a los estamentos con poder de decisión.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para la elaboración del Informe de Impacto de Género, se estima oportuno seguir trabajando en una mayor instrumentalización de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones de la cooperación riojana, a través de la realización de análisis e investigaciones sobre los efectos de las políticas de desarrollo en las mujeres, la incorporación de indicadores de impacto y la obtención de datos desagregados por sexo.

**SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
1261. Interior		3.318.908€

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) El cumplimiento de las sentencias dictadas por los Juzgados de Menores al amparo de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.
- h) 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 Autonómica.
- i) La gestión de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.



- j) La gestión del Registro de Parejas de Hecho
- k) La mediación intrajudicial

Los fines del programa pretenden progresar como sociedad mediante el fortalecimiento de nuestro Autogobierno, garantizando la seguridad, la convivencia y la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos.

Llevaremos a cabo políticas para que la sociedad riojana sea una sociedad más justa, con valores democráticos y principios éticos más arraigados si cabe, que valore el respeto y la convivencia pacífica en beneficio del desarrollo personal y social conjunto, y que sepa convivir e integrar.

Reforzar el Autogobierno e impulsar la participación de los ciudadanos como elementos que contribuyan a revitalizar la vida democrática de nuestra región, son dos ejes de acción que serán objeto de atención en el marco de nuestra estrategia orientada a la sociedad.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

La Dirección General de Justicia e Interior desarrolla diversas funciones relativas a las relaciones con la Administración de Justicia (mediante la gestión del Centro de Menores, el Punto de encuentro Familiar, la ejecución de medidas penales en régimen de medio abierto, la gestión de la Oficina de Atención de la Víctima del Delito, etc.).

Por otro lado, se incluyen distintas funciones relativas a Interior (como la coordinación de las policías locales, la gestión del registro de fundaciones, la gestión del registro de asociaciones, el régimen de espectáculos públicos y actividades recreativas, los espectáculos taurinos, etc.).

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 la prestación de recursos sociales en materia de justicia.

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

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 al total de usuarios 2008
	Nº	%	%
Hombres	82	9,68 %	0,06 %
Mujeres	765	90,32%	- 0,07 %
TOTAL	911		
	Atención OAVD 2010		Variación respecto al total de usuarios 2009
	Nº	%	%
Hombres	114	14,83 %	+ 5,15 %



Mujeres	655	85,17 %	- 5,15 %
TOTAL	769		

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

	Punto de Encuentro Familiar 2010	Variación respecto 2009
	%	%
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 Presidencia y Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 1261, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2012 constituye el segundo informe de esta naturaleza que se redacta al efecto.

Los indicadores propuestos en este informe, así como la base estadística de que se dispone constituyen también un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

La situación actual muestra que el porcentaje de mujeres atendidas en la Oficina de Atención a la Víctima del Delito es muy superior al número de hombres. Del total de 769 personas atendidas, el 85,17% de las personas atendidas son mujeres. Sin embargo resulta relevante destacar el aumento del número de hombres atendidos respecto al año anterior, ya que en términos porcentuales ha aumentado un 5,15% respecto del total de usuarios.

Si bien merece la pena destacar que el número tanto de mujeres que fueron atendidas durante el año 2010 por la OAVD ha disminuido respecto al año anterior. 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 PRESIDENCIA Y JUSTICIA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

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



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

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 y del seguimiento realizado en este informe respecto de los datos del año 2010 y sus indicadores, es destacable como ha aumentado en número de varones atendidos, pasando de 82 a 114, aun cuando el número total de usuarios de las oficinas ha decrecido. De la misma manera encontramos un descenso de las mujeres atendidas respecto del total de usuarios de las Oficinas. De esta manera se pone de manifiesto que el programa de gasto ha supuesto un cambio en materia de género aumentando el uso que los hombres hacen de este recurso ofrecido por la Consejería.

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.

**SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
1411. Justicia		10.858.752

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

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

- a) Las relativas al mantenimiento de las relaciones de comunicación y coordinación con el Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial, Tribunal Superior de Justicia y demás Órganos Judiciales, Fiscalía Superior de la Comunidad Autónoma y Órganos e Instituciones competentes en materia de Administración de Justicia.
- b) Las relaciones con las organizaciones profesionales de abogados, procuradores de los tribunales, graduados sociales con sede en La Rioja en materias relacionadas con la Administración de Justicia, así como con asociaciones profesionales con representatividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para las mismas materias relacionadas.
- c) La instalación y puesta en funcionamiento de órganos judiciales de nueva creación con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- d) El reconocimiento y gestión de la asistencia jurídica gratuita ante los órganos judiciales con competencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- e) El estudio y propuesta de las modificaciones de la demarcación y planta judicial.
- f) La gestión de los expedientes en materia de personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia cuya resolución sea competencia del titular de esta Consejería.
- g) La planificación de necesidades, programación de efectivos, creación, seguimiento y propuesta de modificación de relaciones de puestos de trabajo correspondientes al personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia.
- h) La revisión y aprobación de las agrupaciones de las Secretarías de los Juzgados de Paz, así como la fijación de la plantilla de dichas agrupaciones, y la adscripción, en su caso, del personal de los cuerpos transferidos de la Administración de



Justicia, a los Juzgados de poblaciones de más de 7.000 habitantes o que por las necesidades de trabajo se considere justificado.

i) La representación de la Administración en los órganos de participación y negociación del personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia, bajo las directrices del Gobierno y en coordinación con la Dirección General de la Función Pública.

j) La gestión de las indemnizaciones en razón de salidas de oficio, autopsias y diligencias judiciales y las correspondientes a testigos y peritos ante los tribunales de justicia con sede en la Comunidad.

k) La remisión al Registro de Personal y al banco de datos de personal de la información del personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia que deba constar en ellos.

l) La planificación, ordenación y distribución de recursos destinados a los órganos judiciales en La Rioja en coordinación con el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia

m) La gestión de los medios materiales previstos para la actuación de los tribunales de justicia, fiscalía e Instituto de Medicina Legal

n) La gestión del patrimonio mobiliario e inmobiliario.

Los fines del programa pretenden progresar mediante el fortalecimiento de nuestro Autogobierno, garantizando la seguridad, la convivencia y la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos, concretamente en uno de los más significativos, la Justicia.

Llevaremos a cabo medidas y programas para conseguir, por una parte, una Administración de Justicia que garantice el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva y que ésta sea accesible, rápida y que asegure una adecuada defensa de los derechos de todos los ciudadanos. Y por otra, que la Administración de Justicia sea un servicio público de calidad, dotado de nuevas instalaciones que den respuesta a una organización moderna y adecuada compuesta por profesionales cualificados y dotada de los medios materiales, técnicos y tecnológicos precisos para desempeñar su misión de un modo ágil, efectivo, eficiente y en pro del ciudadano.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

La Dirección General de Justicia e Interior va a comenzar a desarrollar diversas funciones relativas a la administración de medios personales y materiales al servicio de la administración de justicia, que han sido recientemente transferidas por parte del Estado mediante Decreto 1800/2010, de 30 de diciembre de 2010.

Dentro de estas funciones estarían como más importantes en relación con el impacto de género que pueden acarrear las siguientes:

- La gestión del personal al servicio de la Administración de Justicia en los términos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de trabajo y promoción profesional del personal al funcionario al servicio de la administración de justicia.
- Revisión y aprobación de las agrupaciones de las Secretarías de Juzgados de Paz, fijación de su plantilla y adscripción, en su caso de funcionarios.
- La planificación, programación, control administrativo y provisión de los medios materiales previstos para la actuación de los Tribunales de Justicia, de la Fiscalía y del Instituto de Medicina Legal en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- La adquisición y gestión de patrimonio mobiliario, inmobiliario y enseres para los órganos judiciales con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- La preparación, elaboración y ejecución de los programas de construcción, reparación y conservación de los edificios judiciales y su inspección en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- La instalación y puesta en funcionamiento de órganos judiciales de nueva creación con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- El reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita y la gestión de las indemnizaciones, en su caso, de las actuaciones correspondientes a la defensa por Abogado y representación por Procurador de los Tribunales en turno de oficio ante los órganos judiciales con competencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja y a la asistencia letrada al detenido o preso cuando el lugar de custodia esté situado en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- La asistencia psicológica especializada en las Oficinas de Asistencia a las Víctimas.
- El examen, comprobación y pago de las cuentas de gastos de funcionamiento, indemnización en razón de salidas de oficio, autopsias y diligencias judiciales y las correspondientes a testigos y peritos ante los Tribunales de Justicia con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO



Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

- Número de hombres y mujeres empleados al servicio de la administración de justicia a fecha de la transferencia.

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

Total personal transferido cuerpos nacionales: 321

Total mujeres: 249

Total hombres: 69

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Presidencia Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 1411, 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.

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 número de mujeres empleadas en la Administración de Justicia es muy superior al número de hombres, llegando a ser un número superior al triple. Por ello habrá que tener muy en cuenta los temas de conciliación de la vida personal y laboral del personal al servicio de la administración de justicia, ya que sigue siendo la mujer principalmente la que solicita los permisos, excedencias, etc, con reflejo en la carrera profesional.

B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA LA CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y JUSTICIA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

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

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

1. Modernizar la organización de la Administración de Justicia.



2. Mejora de las instalaciones e inicio de la construcción del Palacio de Justicia de La Rioja.
3. Introducción de nuevas soluciones TIC y renovación y modernización informática.
4. Ordenación y modernización de los Archivos Judiciales.

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

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

Por ello, por el momento, hasta que pueda tenerse conocimiento del impacto social que puede tener el ejercicio por la Comunidad Autónoma de las competencias en materia de provisión de medios personales y materiales al servicio de la administración de Justicia, el único indicador concreto y fiable que puede servir para la correcta evaluación de la incidencia del gasto efectuado con cargo a este programa desde la perspectiva del impacto de género es el correspondiente al número de mujeres y hombres empleados al servicio de la Administración de Justicia en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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

Debido a la reciente asunción de competencias nunca se ha realizado un informe de impacto de género en este sentido. Además aún no se han puesto en práctica muchas de las competencias asumidas en materia de justicia por el Gobierno de La Rioja.

Por ello conviene en primer lugar hacer un análisis de en qué partidas puede tener incidencia el impacto de género dentro de los presupuestos destinados a la administración de Justicia:

- En la carrera profesional en los aspectos que se gestionan por parte del gobierno de La Rioja respecto del personal al servicio de la Administración de Justicia.
- Formación del personal al servicio de la Administración de Justicia. Número de mujeres y hombres que reciben formación.
- Temas de conciliación de la vida personal y laboral del personal al servicio de la administración de justicia, ya que sigue siendo la mujer principalmente la que solicita los permisos, excedencias, etc, con reflejo en la carrera profesional.



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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto, no se puede aún hacer un balance del impacto de género de las políticas llevadas a cabo por el Gobierno de La Rioja en esta materia, debido a su corta existencia. A medida que se vayan poniendo en práctica las competencias recibidas se tendrá en cuenta su implantación en pro de la igualdad de género.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para los años futuros, y en la medida que existan variaciones sustanciales en la configuración y servicios prestados por la Comunidad Autónoma en esta materia los indicadores propuestos se pueden seguir manteniendo, sin perjuicio de la propuesta de inclusión de alguno nuevo o de la modificación de los mismos en función de la información que se vaya obteniendo en una comparativa fijada en el medio plazo.

**SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE DEPORTE

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
4541. Promoción y Ayuda al Deporte		7.902.150€

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

El deporte, en el mas amplio sentida 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 pro la Ley elabora los presupuestos con la idea de promover y difundir el deporte en todos los ámbitos de la sociedad riojana y en cada rincón de la orografía riojana.

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

- Deporte Base
 - Juegos Deportivos de La Rioja
 - Incrementar la participación
 - Mejorar la parte técnica
 - Obtener patrocinio en los Juegos Deportivos



- Favorecer la participación femenina
- Acrecentar el voluntariado
- Estimular el deporte adaptado
- Apoyar el asociacionismo deportivo
- Educar haciendo deporte
- Favorecer la integración social de los marginados
- Extender la práctica deportiva a las zonas rurales
- Apoyar la contratación de coordinadores deportivos municipales

- Deporte Federado
 - Mejorar las actividades deportivas de competición
 - Mantener el número de federados
 - Favorecer la práctica deportiva con la formación
 - Actualizar el censo de entidades deportivas
 - Apoyar el deporte rendimiento
 - Mejorar las condiciones de entrenamientos para los deportistas de élite
 - Fomentar la práctica deportiva en el ámbito federado
 - Poner a disposición de los deportistas federados de alto nivel instalaciones que mejoren la práctica deportiva. Centros de Tecnificación Deportiva.
 - Ayudas de gestión informática a las Federaciones Deportivas.
 - Apoyo mediante asesoramiento integral a las Federaciones Deportivas
 - Apoyo mediante patrocinio a las Entidades Deportivas Riojanas

- Infraestructuras Deportivas
 - Apoyar a los municipios en la construcción de instalaciones deportivas
 - Remodelar las instalaciones deportivas propias
 - Mejorar las condiciones para acceder a las ayudas económicas
 - Favorecer en todos los ámbitos sociales la creación de nuevas instalaciones deportivas.



- Poner a disposición de las Federaciones Deportivas Riojanas instalaciones deportivas con las últimas tecnologías
- Fomentar la colaboración con los municipios para actualizar las instalaciones deportivas.

- Tecnificación Deportiva
 - Apoyar la formación técnica de los entrenadores
 - Mejorar las condiciones de entrenamiento
 - Promover convenios con el Consejo Superior de Deportes para innovar el Centro de Tecnificación Deportiva de La Rioja
 - Colaborar con las actividades que realice las Fundación Rioja Deporte

- Deporte y Salud
 - Colaborar con la Consejería de Salud para prevención de los riesgos en el deporte
 - Desarrollo del plan de Asistencia Médico Sanitaria del Deporte



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Anualmente se elabora una memoria de la Dirección General del Deporte que contiene todos los datos relativos al programa del Servicio de Coordinación y Asistencia al Deporte.

La citada memoria aporta los porcentajes de participación de manera comparativa entre hombres y mujeres atendiendo a:

- Deportes
- Edades
- Zonas

De esta manera se obtiene una fotografía fiel de los avances realizado en materia de igualdad en el ámbito del deporte.

A. 1. INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

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 la formación de técnicos, jueces y gestores deportivos

- Nº de hombres y de mujeres

3.- Solicitudes de becas para deportistas riojanos con proyección para el deporte rendimiento.

- Nº de hombres y de mujeres

4.-Solicitudes de becas para deportistas riojanos discapacitados

- Nº de hombres y de mujeres

5.-Solicitudes de becas para la elaboración de trabajos y estudios técnicos y/ o de investigación deportiva.

- Nº de hombres y de mujeres

6.-Solicitudes de becas para deportistas riojanos con proyección para el deporte rendimiento

- Nº de hombres y de mujeres



7.- Solicitudes de becas para deportistas riojanos discapacitados

- Nº de hombres y de mujeres

8.- 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

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

ZONAS DEPORTIVAS	Pre benjamín		Benjamín		Alevín		Infantil		Cadete		Juvenil		Discapacitados		TOTALES
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	
Alfaro	109	70	140	75	136	106	242	146	95	63	33	1	0	0	1.216
Arnedo	118	41	125	62	209	97	172	204	81	20	36	8	0	0	1.173
Calahorra	291	134	308	112	437	313	389	326	177	117	133	39	0	0	2.776
Cervera de Río Alhama	24	12	8	1	62	60	55	36	31	27	0	10	0	0	326
Haro	480	32	102	70	199	131	212	179	98	41	53	1	0	0	1.598
Logroño	774	412	1287	514	1311	760	1916	1277	946	392	513	123	15	4	10.44
Murillo de Río Leza	90	75	205	101	292	152	308	213	132	71	105	14	0	0	1.758
Nájera	85	30	63	64	171	145	169	105	56	36	8	4	0	0	936
Sto. Domingo de la Calzada	39	8	81	29	109	49	62	30	58	35	52	0	0	0	552
Torrecilla en Cameros	0	0	20	32	23	27	11	5	1	0	0	0	0	0	119
TOTALES	2.00	814	2.329	1.060	2.494	1.840	3.536	2.521	1.675	802	933	200	15	4	
SUMA POR CATEGORÍAS	2.624		3.399		4.789		6.077		2.477		1.133		19		20.6980
TOTAL PARTICIPANTES	20.698														



PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

ZONAS DEPORTIVAS	2009-2010		Incremento		2008-2009		Incremento		2007-2008	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Alfaro	755	461	-10	-50	765	511	127	64	638	447
Porcentajes	62,09%	37,91%	-1,31%	-9,78%	59,95%	40,05%	19,91%	14,32%	58,80%	41,20%
Arnedo	741	432	57	15	684	417	35	116	649	301
Porcentajes	63,17%	36,83%	8,33%	3,60%	62,13%	37,87%	5,39%	38,54%	68,32%	31,68%
Calahorra	1.7352	1.041	53	67	1.682	974	6	50	1.676	924
Porcentajes	62,50%	37,50%	3,15%	6,88%	63,33%	36,67%	0,36%	5,41%	64,46%	35,54%
Cervera de Río Alhama	180	146	-87	-85	267	231	38	41	229	190
Porcentajes	55,21%	44,79%	-32,58%	-36,80%	53,61%	46,39%	16,59%	21,58%	54,65%	45,35%
Haro	1.144	454	437	39	707	415	- 49	- 47	756	462
Porcentajes	71,59%	28,41%	61,81%	9,40%	63,01%	36,99%	- 6,48%	- 10,17%	62,07%	37,93%
Logroño	6.762	3.482	2	128	6.760	3.354	325	- 40	6.435	3.394
Porcentajes	66,01%	33,99%	0,03%	3,82%	66,84%	33,16%	5,05%	- 1,18%	65,47%	34,53%
Murillo de Río Leza	1.132	626	-22	-62	1.154	688	110	24	1.044	664
Porcentajes	64,39	35,61%	-1,91%	-9,01%	62,65%	37,35%	10,54%	3,61%	61,12%	38,88%
Nájera	552	384	-80	-74	632	458	135	49	497	409
Porcentajes	58,97%	41,03%	-12,66%	-16,16%	57,98%	42,02%	27,16%	11,98%	54,86%	45,14%
Santo Domingo de la Calzada	401	151	-18	-27	419	178	82	- 28	337	206
Porcentajes	72,64%	27,36%	-4,30%	-15,17%	70,18%	29,82%	24,33%	- 13,59%	62,06%	37,94%
Torrecilla en Cameros	55	64	-19	-6	74	70	23	32	51	38
Porcentajes	46,22%	53,78%	-25,68%	-8,57%	51,39%	48,61%	45,10%	84,21%	57,30%	42,70%
TOTAL	13.457	7.241	313	-55	13.144	7.296	832	261	12.312	7.035
Porcentajes	65,07%	34,98%	2,38%	-0,75%	64,31%	35,69%	6,76%	3,71%	63,96%	36,04%



PARTICIPANTES POR DEPORTE Y SEXO			
Modalidad deportiva	Masculino	Femenino	Total
Actividades de la naturaleza	60	64	124
Ajedrez	143	34	177
Atletismo	583	403	986
Bádminton	80	50	130
Baloncesto	1.198	1.517	2.715
Balonmano	438	256	694
Caza	0	0	0
Ciclismo	43	3	46
Deportes discapacitados	7	0	7
Esquí	1.697	1.657	3.354
Fútbol	3.622	38	3.660
Fútbol Sala	2.034	184	2.218
Gimnasia	2	742	744
Golf	0	0	0
Hípica	10	56	66
Judo	787	220	1.007
Kárate	336	146	482
Kickboxing	39	20	59
Montañismo	0	0	0
Multideporte	662	605	1.267
Natación	206	269	475
Orientación	41	29	70
Patinaje	11	63	74
Pelota	728	124	852
Pesca	80	4	84
Piragüismo	46	60	106
Taekwondo	114	88	202
Tenis	375	212	587
Tenis de mesa	54	6	60
Tiro con arco	0	0	0
Tiro olímpico	21	4	25
Voleibol	40	387	427
TOTAL	13.457	7.241	20.698



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.

**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 informe para el Anteproyecto de 2010 comenzamos el análisis de datos de una serie de programas que, en el ámbito de la salud, pueden repercutir en un sexo u otro.

En el correspondiente a 2011 continuamos recogiendo datos de los mismos programas e incorporamos otros que se consideraron de interés.

La evolución de los mismos nos permitirá analizar los logros conseguidos y las líneas en las que debemos continuar trabajando.

Nos encontramos en la elaboración del Informe que va a acompañar al Anteproyecto de Presupuestos para 2012 por lo que, en la misma línea de los anteriores, analizamos los datos correspondientes a 2010.

Los datos generales correspondientes a 2010, 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 2010

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Facultativo	51,95%	48,05%
Jubilado	8,81%	91,19%
Matronas en formación	0,00%	100,00%
Sanitario no facultativo	7,66%	92,34%
No sanitario	26,04%	73,96%
TOTAL	27,21%	72,79%



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. No obstante, se observa un ligerísimo aumento de mujeres respecto a los datos de 2009, en este segmento (48,05% de retribuciones de personal facultativo corresponden a mujeres en 2010, frente al 47,66% en 2009. Es decir, un 0,39% más)

RESIDENTES SERIS – MAYO 2011						
Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	20	42,55%	27	57,45%	47	100%
R 2	11	33,33%	22	66,66%	33	100%
R 3	8	26,67%	22	73,33%	30	100%
R 4	3	9,68%	28	90,32%	31	100%
R 5	2	40%	3	60%	5	100%
TOTAL	44	30,14%	102	69,86%	146	100%

En mayo de 2010, casi un 70% del total de los médicos en formación eran mujeres. En mayo de 2011, el porcentaje ha descendido en casi 3,5 puntos (66,46%). 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 R2, para incrementarse en R1 más de 9 puntos, respecto a mayo de 2010 (57,45%).

Lo que nos lleva a la conclusión de que si en el primer curso de formación en 2010, el porcentaje de hombres se iba aproximando al de mujeres, en el primer curso de 2011 no continúa esta tendencia, sino que se incrementa considerablemente el porcentaje de mujeres que ha comenzado su formación.

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 hasta el 31 de diciembre de 2010.

PACIENTES DEL CENTRO ASISTENCIAL DE ALBELDA DE IREGUA A 01-01-2010			
Pabellón	Hombres	Mujeres	Total
Minusválidos	15	5	20
Gerontopsiquiatría	40	37	77
Larga estancia	17	6	23
TOTAL	72	48	120
%	60%	40%	100%

PACIENTES DEL CENTRO ASISTENCIAL DE ALBELDA DE IREGUA A 31-12-2010			
Pabellón	Hombres	Mujeres	Total
Minusválidos	15	5	20
Gerontopsiquiatría	34	33	67
Larga estancia	18	5	23
TOTAL	67	43	110
%	60,91	39,09	100%

**SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD**

Servicio 01: COMPLEJO HOSPITALARIO Y 061

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
4122 – Atención Especializada		198.911.787€
4123 – Formación del Personal Sanitario		7.076.370€

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 hostal 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 2010

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Facultativo	56,47%	44,53%
Jubilado	5,15%	94,85%
Matronas en formación	5,97%	94,03%
Sanitario no facultativo	27,14%	72,86%
No sanitario	26,30%	73,70%
TOTAL	24,51%	75,49%

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Formación de Atención Especializada. Año 2010

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
M.I.R.	24,21%	75,79%
Matronas en formación	0,00%	100,00%
Sanitario no facultativo	13,71%	86,29%
TOTAL	22,61%	77,39%

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 (75,49%) es aún mayor que en el dato general del Servicio Riojano de Salud (72,79%).

Mientras, el porcentaje de hombres en la categoría de Facultativos (55,47%) es más elevado que el general del SERIS (51,95%). Si bien ambos descienden ligeramente respecto a los recogidos en 2009 (56,14% y 52,34% respectivamente).

Respecto a los Médicos en Formación, los porcentajes son muy similares a los recogidos en el informe anterior, y las Matronas continúan siendo mujeres en un 100%.



RESIDENTES ATENCIÓN ESPECIALIZADA- MAYO 2011						
Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	8	29,63%	19	70,37%	27	100%
R 2	10	40,00%	15	60,00%	25	100%
R 3	7	29,17%	17	70,83%	24	100%
R 4	5	23,81%	16	76,19%	21	100%
R 5	2	33,33%	4	66,67%	6	100%
TOTAL	32	31,07%	71	68,93%	103	100%

EIR 1. Matronas	0	0,00%	4	100%	4	100%
EIR 2. Matronas	0	0,00%	4	100%	4	100%
TOTAL	0	0,00%	8	100%	8	100%

Respecto al número total de Residentes y su distribución por sexo, excepto en Matronas cuyos datos son exactos a los de 2010, disminuye el tanto por ciento de mujeres (68,93%), respecto al registrado en 2010 (70,30%).

La misma situación se produce en los R4, R3 y R2. Mientras que en R1 se incrementa notablemente el porcentaje de mujeres (70,37%, frente a 59,26%). Se invierte por tanto la tendencia de incremento en el tanto por ciento de hombres a medida que se baja de curso.

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:

PACIENTES INGRESADOS – AÑO 2010			
Servicio	Hombres	Mujeres	Total
Cirugía Vascolar	293	95	388
Cardiología	836	441	1.277
Cirugía General	1.307	1.041	2.348
Cirugía Plástica	92	125	217
Cirugía Torácica	157	79	236



Digestivo	808	562	1.370
Endocrino	44	39	83
Geriatría	192	288	480
Ginecología		957	957
Hospitalización a Domicilio	855	633	1.488
Hematología	220	111	331
Infecciosas	357	189	546
Medicina Nuclear	2	13	15
Medicina Interna	1.124	1.173	2.297
Nefrología	148	80	228
Neotalogía	161	128	289
Neumología	720	372	1.092
Neurología	603	565	1.168
Obstetricia		2.817	2.817
Oftalmología	109	62	171
Oncología	646	349	995
O.R.L.	217	128	345
Pediatría	535	444	979
Psiquiatría - HGR	60	61	121
Psiquiatría - HSP	227	159	386
Reumatología	12	25	37
Traumatología	800	991	1.791
Unidad Corta Estancia	928	881	1.809
Medicina Intensiva	81	51	132
Unidad Cuidados Paliativos	196	116	312
Unidad Dolor	18	9	27
Urología	1.028	316	1.344
TOTAL	12.776	13.300	26.076
%	49%	51%	100

Al igual que en el informe anterior, en ingresos hospitalarios el porcentaje de mujeres es superior al de hombres. Mientras que en Cirugía Mayor Ambulatoria se invierten los tantos por ciento.



PACIENTES Cirugía Mayor Ambulatoria AÑO-2010			
Servicio	Hombres	Mujeres	Total
Cirugía Vascolar	113	187	300
Cirugía General	2.304	1.332	3.636
Cirugía Plástica	393	373	766
Dermatología	411	690	1.101
Ginecología		542	542
Oftalmología	1.136	1.435	2.571
O.R.L.	433	314	747
Psiquiatría - HSP	23	27	50
Traumatología	553	984	1.537
Urología	1.497	229	1.726
TOTAL	6.863	6.113	12.976
%	52,89%	47,11%	100%

Respecto, a los de datos de Hospital de día, se aprecia una mayor utilización en la mayoría de las Especialidades, por parte de los hombres.

SESIONES DE HOSPITALES DE DÍA-2010			
Servicio	Hombres	Mujeres	Total
HDDO (Oncología)	113	187	300
HDDP (Pediatria)	2.304	1.332	3.636
HDDR (Reumatología)	393	373	766
HDOH (Oncohematológico)	411	690	1.101
HDDD (Digestivo)		542	542
HDDG (Ginecología)	1.136	1.435	2.571
HDDU (Urología)	433	314	747
HDOF (Oftalmología)	23	27	50
TOTAL	6.863	6.113	12.976

Teléfono de atención a la mujer:



Es un programa consolidado a través del cual las mujeres solicitan información de manera habitual. Comenzó en mayo de 2008 y en la actualidad se reciben entre 60 a 80 llamadas diarias.

En el 2010, se han recibido 15.212 llamadas, desglosadas en:

3.114 para solicitar información sobre citas que ya tenían las pacientes o cambios de cita por no poder acudir.

2.404 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).

5.937 se han citado en el primer hueco para revisión.

2.168 llamadas han sido derivadas directamente al servicio de admisión de la Fundación Hospital de Calahorra.

1.141 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 2010, comparados con los de 2008 y 2009, son los siguientes:

	Año 2008	Año 2009	Variación 09/08	Año 2010	Variación 10/09
Estancias	89	160	79,78%	238	48,75%

Técnica de fecundación "in vitro". Año 2010.

Punciones	169
Transferencias	152
Transferencias embriones cong.	3
Consultas primeras	184
Controles ecográficos	720
Consultas embriólogo	180
FIV / ICSI	166
Controles telefónicos	1040

Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica.



Partes de lesiones e informes de urgencias	Año 2008	Año 2009	Variación 09/08	Año 2010	Variación 10/09
Violencia de género	204	129	- 36,76%	86	-33,33
Violencia infantil	10	9	- 10,00%	15	66,66
Violencia personas mayores	4	2	- 50,00%	1	-50,00
Agresiones sexuales				4	
	218	140		106	

De los 86 casos de violencia de género contabilizados en 2010, 57 (66,67%) corresponden a mujeres foráneas y 29 (33,72%) a españolas.

ESTUDIO POBLACIONAL DE LA RIOJA						
PROCEDENCIA	MUJERES			HOMBRES		
	Año 2009	Año 2010	Variación	Año 2009	Año 2010	Variación
Españoles	144.784	141.598	-2,20	135.545	138.928	2,50
Extranjeros						
Rumanía	5.871	5.884	0,22	5.823	5.818	10,68
Europa no comunitaria	649	297	-54,24	691	373	-25,30
Resto – Unión Europea	2.633	1.914	-27,31	4.723	3.850	15,39
África excepto Marruecos	865	474	-45,20	1.818	1.016	-31,58
Marruecos	3.419	3.453	0,99	4.845	4.862	8,88
Bolivia	1.453	1.464	0,76	1.022	1.031	-----
Brasil	543	518	-4,60	162	170	-----
Colombia	1.829	1.852	1,26	1.402	1.417	-----
Ecuador	1.331	1.346	1,13	1.329	1.339	-----
Resto – América	1.403	782	-44,26	1.097	665	-78,64
Resto – Asia	293	217	-25,94	308	253	18,46
Pakistán	710	732	3,10	2.113	2.162	5,23
Otros	5	0	0	5	---	25,00
TOTAL POBLACIÓN	165.788	160.531	-3,17	160.883	161.884	0,62
	50,75%	49,79%	-1,89	49,79%	50,21%	0,84



B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

En Atención Especializada y "061", de los datos obtenidos a través del programa SIGPYN SALUD, analizando el porcentaje de retribuciones que corresponden a hombres y mujeres, se observa que en el total, el tanto por ciento de mujeres (75,49%), es aún mayor que en el dato general del Servicio Riojano de Salud (72,79%). Y que el porcentaje de hombres en la categoría de Facultativos (55,47%) es también más elevado que el general del SERIS (51,95%).

Es decir, en el ámbito hospitalario y "061" trabajan en conjunto más mujeres que hombres, pero hay más facultativos hombres que mujeres. Continúa, pues, la misma situación señalada en el informe anterior.

De los médicos en formación el porcentaje de retribuciones que en 2010 correspondieron a mujeres (77,39%) es más elevado que el general (72,79%) y en Matronas es el 100%.

Si observamos los datos de mayo 2011: del total de MIREs un 68,93% son mujeres y un 31,07% hombres.

Pero, de la misma forma que en los datos de todo el SERIS, si prescindimos del curso R5 puesto que la mayoría de Especialidades consta de cuatro cursos, a medida que descendemos de curso el tanto por ciento de hombres aumenta hasta los R2, para volver a descender en el primer curso, y quedar en un 26,63% de hombres y un 70,37% de mujeres.

Sin embargo en Matronas sigue habiendo un 100% de mujeres.

El porcentaje de ingresos que corresponden a mujeres es ligeramente mayor que el de hombres, mientras que en la CMA (Cirugía Mayor Ambulatoria), es también ligeramente, mayor el de hombres.

El análisis, tanto de este dato como el de la distribución de hombres y mujeres tratados en las distintas especialidades, parece más propio de un informe de Salud Pública y hábitos de vida, que de impacto de género.

Respecto al resto de los Programas, se encuentran plenamente consolidados.

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

Como se ha señalado, tanto en 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 el de **“Detección y abordaje de la violencia doméstica”**. Si los datos de 2009 respecto a 2008 muestran un descenso en todos los apartados, los de 2010 siguen la tendencia descendente en los casos de violencia de género y sobre las personas mayores. Mientras que se incrementa notablemente el porcentaje de violencia sobre los niños. Y se recogen por primera vez cuatro casos de agresiones sexuales.

Es revelador el dato de la distribución de los 86 casos detectados de violencia de género, entre mujeres españolas y extranjeras. Del total de población femenina registrada en La Rioja en 2010, un 88,21% eran españolas y un 11,79% extranjeras. Pues bien, la distribución de los citados casos fue 33,72% y 66,67% respectivamente.

Durante 2010 se ha revisado, publicado y colgado en la web, el protocolo de actuación sanitaria ante la violencia contra las mujeres. También se ha informatizado el Informe de violencia de género y agresión, y extendido por los diferentes Centros del SERIS.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

El Servicio Riojano de Salud continuará con los programas descritos. Los resultados son buenos y, puesto que están orientados a las mujeres, es innegable que están contribuyendo a mejorar su salud, y por lo tanto interesan desde el punto de vista de un Informe sobre “Impacto de género”.

También en este apartado es preciso hacer mención especial al programa de **“Detección y abordaje de la violencia doméstica”**. Desde el 21 de marzo de 2011 está vigente la Ley 3/2011, de 1 de marzo, de “Prevención, Protección y Coordinación Institucional en materia de violencia en La Rioja. Su objeto es adoptar medidas integrales para la sensibilización, prevención y erradicación de la violencia sobre la mujer y la ejercida en los ámbitos familiar y escolar.

Específicamente establece en su artículo 17.1, que “Los planes y programas de salud deberán incluir la formación específica para cada tipo de violencia, del personal del Servicio Riojano de Salud, para abordar de forma adecuada la detección precoz, la atención a la violencia en sus múltiples manifestaciones, y sus efectos en la salud de las víctimas, la rehabilitación de éstas y la atención a los grupos de víctimas con especiales dificultades. Dicha formación se dirigirá prioritariamente a los servicios de urgencias y a los servicios de atención primaria y



de atención especializada con mayor relevancia para la salud de las víctimas, independientemente de la edad de éstas”.

Habrá que continuar trabajando en esta dirección, puesto que la violencia también es un problema de salud pública.

**SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD**

Servicio 02: CENTROS DE SALUD

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
4121 – Atención Primaria de Salud		49.573.514€
4123 – Formación del Personal Sanitario		7.076.370€

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. En el mes de mayo de 2010 comenzó en La Rioja un programa de prevención de cáncer de colon y recto.

Comienza con el envío de una carta informativa en la que se recomienda pedir cita en la consulta de Enfermería de su Centro de Salud. En ella se completa la información y, si el paciente lo acepta, se le facilita un kit para realizar una prueba de sangre en heces. La muestra, posteriormente, será entregada en el



mismo Centro de Salud. Se realiza el correspondiente análisis, y si el resultado es positivo, el usuario será citado por su Médico de Familia para continuar con el procedimiento diagnóstico.

Si el resultado es negativo también se comunica al usuario, y se le informa de la conveniencia de repetir la prueba a los dos años.

**1.- SITUACIÓN DE PARTIDA****A.- ESTADÍSTICAS**

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Atención Primaria. Año 2010

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Facultativo	54,18%	45,82%
Jubilado	18,14%	81,86%
Sanitario no facultativo	10,17%	89,83%
No sanitario	19,86%	80,14%
TOTAL	34,38%	65,62%

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Formación de Atención Primaria. Año 2010

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
M.I.R.	24,70%	75,30%

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.

RESIDENTES ATENCIÓN PRIMARIA- MAYO 2011						
Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	9	45%	11	55%	20	100%
R 2	9	50%	9	50%	18	100%
R 3	3	60%	2	40%	5	100%
R 4	2	25%	6	75%	8	100%
TOTAL	23	45,10%	28	54,90%	51	100%

Fuente: Coordinadoras MIR y MATRONAS.

Salud bucodental de la embarazada. Año 2010.



Educación Sanitaria	157
Exploraciones	322
Tartrectomía	156

Revisiones ginecológicas en Centros de Salud.

	Año 2009	Año 2010
Nájera	1.042	-
Santo Domingo	627	-
Haro	2.121	1.131

Programa Mujer Sana.

	Año 2009	Año 2010	Variación 10/09
Revisiones	6.711	8.314	23,89%

Prevención del cáncer de colon (Datos recogidos del 6 al 31 de mayo de 2010).

Cartas enviadas	8.220
Pacientes citados a recoger kit prueba	4.575
% de respuesta	46,84%
Pruebas realizadas	53,16%
% de pruebas realizadas	192
Pruebas positivas	36,98%
% pruebas positivas / pruebas realizadas	63,02%

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 (65,62%) como en el total del SERIS (72,79%).



En Facultativos el tanto por ciento de hombres sigue la tendencia general, y todavía es mayor la diferencia: 54,18% de Facultativos hombres en Atención Primaria, frente al 51,95% en el conjunto del SERIS.

Respecto a los Médicos en Formación, el porcentaje de retribuciones que corresponde a mujeres (75,30%) descienden respecto al de 2009 (79,73%).

Sin embargo, los datos de mayo de 2011, 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.

Durante el año 2010, al programa de la mujer sana, se incorporan los Centros de Salud de Haro, Nájera y Santo Domingo. Las revisiones que se llevan a cabo en Logroño, se realizan en el CARPA.

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 año, 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.

Este programa comenzó en mayo de 2010 dirigido a personas entre 50 y 54 años, de las zonas básicas de salud "Joaquín Elizalde" de Logroño, Arnedo y Santo Domingo.

Poco a poco se ha ido extendiendo al resto de zonas básicas de salud, hasta alcanzar, a mediados de 2011, la total cobertura en este tramo de edad.

En los primeros días de julio 2011, se ha comenzado a enviar cartas a los habitantes de los centros de salud de "Joaquín Elizalde", de Logroño, Arnedo y Santo Domingo, de entre 55 y 58 años.



Se trata de la primera extensión por grupo de edad de este programa, que se seguirá ampliando progresivamente hasta llegar a la población diana de este tramo de edad, en torno a unos 15.000 riojanos.

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

Los tres primeros programas que se han descrito y de los cuales se han aportado datos, van dirigidos a las mujeres. Con ellos se trata de “cuidar” de manera especial a la mujer embarazada, de facilitar las revisiones ginecológicas y de prevenir un tipo de cáncer exclusivamente femenino: el de cérvix.

Los datos reflejan que las mujeres responden cada vez más, a las actuaciones preventivas en materia de salud. Y es incuestionable que la prevención es una apuesta de futuro que hace posible, en este caso a las mujeres, el desarrollo de su vida laboral y familiar.

Respecto al programa de detección precoz del cáncer de colon, los datos recogidos desde el 6 de mayo 2010, fecha de inicio, hasta el 31 de diciembre del mismo año, nos indican que el porcentaje de pacientes citados (según tramo de edad) ha sido 47% a mujeres y 53% a hombres.

Mientras que el resultado de las pruebas positivas se distribuye en el 37% en mujeres y 63% en hombres.

Por lo que la conclusión es que la incidencia del cáncer de colon en este segmento de edad, es mayor en hombres.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

El Servicio Riojano de Salud, en su Programa de Atención Primaria de Salud, continuará trabajando en todos los programas implantados, y en el análisis de los datos.

**INFORME
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	5	55,56	4	44,44
TOTAL SUBGRUPO A2	12	21,05	45	78,95
TOTAL SUBGRUPO C1	4	33,33	8	66,67
TOTAL SUBGRUPO C2	6	27,27	16	72,73
TOTAL GRUPO E	3	75,00	1	25,00
TOTAL FUNCIONARIOS	30	27,72	74	72,28



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	2	100,00
TOTAL SUBGRUPO C2	1	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		28.653.365€

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 2010 ha sido un año complicado, resultando significativos los datos relativos a los datos del desempleo:

Datos de Paro Registrado en La Rioja a 31 de diciembre de 2010 por sectores:

		Total sectores	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
TOTAL	Total	22.406	1.858	4.675	3.514	11.105	1.254
	Hombres	11.485	1.491	2.516	3.230	3.913	335
	Mujeres	10.921	367	2.159	284	7.192	919
MENORES 25 AÑOS	Total	2.443	215	357	241	1.154	476
	Hombres	1342	163	245	229	491	214
	Mujeres	1.101	52	112	12	663	262
MAYORES 25 AÑOS	Total	19.963	1.643	4.318	3.273	9.951	778
	Hombres	10.143	1.328	2.271	3.001	3.422	121
	Mujeres	9.820	315	2.047	272	6.529	657

Evolución media de demandantes parados por sexo:

	2009	2010	Δ 2010/2009
Hombre	10.502	11.234	6,97%
Mujer	9.329	10.699	14,69%
Total	19.831	21.933	10,60%
% Mujeres	47,04%	48,78%	

Evolución media de demandantes parados por sexo y por tramos de edad:



	2009			2010			Δ 2010/2009		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Hombre	1.558	6.088	2.856	1.443	6.500	3.291	-7,38%	6,77%	15,23%
Mujer	993	5.431	2.905	1.083	6.112	3.504	9,06%	12,54%	20,62%
Total	2.551	11.519	5.761	2.526	12.612	6.795			
% Hombre	61,07%	52,85%	49,57%	57,13%	51,54%	48,43%			
% Mujer	38,93%	47,15%	50,43%	42,87%	48,46%	51,57%			

La situación actual de crisis ha afectado con mayor intensidad a las mujeres; en el último año, el número de desempleadas se ha incrementado un 14,69%, casi ocho puntos más que los hombres.

Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2009-2010 por sexo:

	2009	2010	Δ 2010/2009
Hombre	53.341	55.353	3,77%
Mujer	41.398	43.760	5,71%
Total	94.739	99.113	4,62%
% Mujer	43,70%	44,15%	

Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2009-2010 por sexo, tipo parcial:

	2009	2010	Δ 2010/2009
Hombre	6.943	8.461	21,86%
Mujer	15.184	16.720	10,12%
Total	22.127	25.181	
% Mujer	68,62%	66,40%	

En el año 2010, la contratación acumulada en centros de trabajo de La Rioja realizada a mujeres ha aumentado un 10,12% casi doce puntos menos que los realizados a hombres, esto es debido a la situación económica. Un 66,40% 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 82,90% del gasto, es decir 1.272.788,85 € 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 2005-2010, se autorizaron 432 Expedientes de Regulación de Empleo (297 empresas diferentes), que afectaron a 9.210 trabajadores, 7.177 hombres y 2.033 mujeres.



Estos 9.210 afectados por expedientes de regulación de empleo corresponden a 6.224 personas diferentes (76,43% hombres y 23,57% mujeres), lo que implica que el 63,01% de estas personas (3.922) se han visto afectadas por 1 ERE; el 28,33% (1.763) por 2; el 7,31% (455) por 3; el 0,37% por 4 (23) y el 0,98% por 5 (61).

TIPO DE EXPEDIENTE	Hombres	Mujeres	Total
Extinción y Reducción	8	3	11
Extinción Contratos Causas Objetivas	8	14	22
Extinción, Suspensión y Reducción	30	13	43
Concursal	43	19	62
Reducción	89	59	148
Suspensión y Reducción	223	64	287
Extinción y Suspensión	302	36	338
Extinción	1.346	648	1.994
Suspensión	5.128	1.177	6.305
Total	7.177	2.033	9.210
%	77,93%	22,07%	

Durante el año 2010 en La Rioja se han autorizado 166 Expedientes de Regulación de Empleo (149 empresas diferentes) que afectaron a 2.593 trabajadores, de forma que 2.314 personas se han visto afectadas por un solo expediente de regulación, 278 por dos y una persona por tres expedientes.

Los tipos de expediente han sido los siguientes:

- Extinción : 30 expedientes
- Extinción y Suspensión: 3 expedientes
- Extinción y Reducción de Jornada: 1 expediente
- Extinción, Suspensión y Reducción de Jornada: 1 expediente
- Suspensión : 112 expedientes
- Suspensión y Reducción de Jornada: 4 expedientes
- Reducción de Jornada: 15 expedientes

TIPO DE EXPEDIENTE	Hombres	Mujeres	Total
ERE Extinción	223	98	321
ERE Extinción + Suspensión	51	3	54



ERE Reducción Jornada	32	21	53
ERE Suspensión	1.901	456	2.357
ERE Suspensión + Reducción Jornada	20	14	34
ERE Extinción + Reducción Jornada	8	3	11
ERE Extinción + Suspensión + Reducción Jornada	30	13	43
Total	2.265	608	2.873
%	78,84%	21,16%	

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 2010 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 2010 sobre un total de 683 expedientes resueltos, en un 57,54% de los casos, las resoluciones fueron favorables, por lo que se otorgaron un total de 393 subvenciones, por un importe de 1.535.330,34 €, no obstante 264 expedientes fueron denegados, por no cumplir los requisitos de la normativa reguladora, lo que supone un 38,65 %, mientras que en 19 expedientes, es decir un 2,78% la resolución fue de desistimiento. Finalmente 24 expedientes fueron estimados vía recurso de reposición lo que representa un 3,5 %.

El número de empresas que han recibido subvenciones por contratación estable asciende a 393 lo que ha permitido crear 503 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



503 trabajadores contratados indefinidamente, 417 corresponden a mujeres, lo que representa un 82,90%.

Simultáneamente se han subvencionado 5 acciones dirigidas a fomentar el principio de igualdad de oportunidades, destinadas a conciliar la vida laboral y familiar.

La causa de esta mayor incidencia en la contratación de mujeres, la encontramos precisamente 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 el trabajador a contratar es mujer, de tal forma que el 82,90% del gasto, es decir 1.272.788,85 € 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; así del total de presupuesto ejecutado que asciende a 1.535.330,34 €, tan sólo 75.400,00 €, es decir, menos del 5%, se han destinado a la transformación de contratos temporales formativos en indefinidos.

No obstante durante el año 2010, pese a los efectos negativos de un entorno económico adverso, sumado a los procesos operativos internos de adaptación de procedimientos administrativos, sobre todo tras modificar el sistema de gestión y tramitación de ayudas, que implica pasar de una sola fase de Autorización, Disposición y Reconocimiento de la obligación de abonar (Fase ADO) a dos fases de gestión: primero mediante la fase de Autorización y Disposición (AD) y posteriormente mediante la fase de Reconocimiento de la Obligación de Abonar (fase O), esta línea experimenta una recuperación en ejecución presupuestaria volviendo a niveles de ejecución presupuestaria del año 2006.

Una valoración positiva ofrece el dato del presupuesto ejecutado durante el año 2010, que experimenta un aumento cercano al 46% con respecto a cifras de ejecución del año 2009, anualidad donde el presupuesto ejecutado arrojó un resultado de 1.059.000,00 € .

En la tabla adjunta se desglosan los resultados obtenidos hasta la fecha dentro de las distintas líneas del programa:

- Subvención concedida por líneas de subvención:

LÍNEA SUBVENCION	SUBVENCIÓN CONCEDIDA	%
1. Contratación indefinida	1.158.502,25 €	75,46%
2. Transformación de contratados	75.400,00 €	4,91%
3. Igualdad de Oportunidades	8.750,00 €	0,57%
4. Promoción profesional	31.417,55 €	2,05%
5. Primer trabajador	261.260,54 €	17,02%
TOTAL	1.535.330,34 €	100,00%



- Nº de Trabajadores contratados por sexo y líneas de subvención:

TIPO DE EXPEDIENTE	Hombres	Mujeres	Total
Contratación indefinida	67	311	378
Transformación de contratos	11	9	20
Igualdad de Oportunidades	0	7	7
Promoción profesional	0	23	23
Primer trabajador	8	67	75
Total	86	417	503
%	17,10 %	82,90 %	

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 registrado 251 nuevas solicitudes de subvención, lo que representa un incremento del 3% respecto a las empresas creadas por autoempleo de trabajadores desempleados respecto al año anterior.

Del total de 237 solicitudes de promoción de empleo autónomo resueltas a lo largo de 2010, 47 de ellas, se denegaron por incumplimiento de requisitos establecidos y en 30 expedientes recayó resolución de desistimiento por no aportar la



documentación requerida, lo que representa aproximadamente un 32 % de expedientes resueltos.

De las seis modalidades de subvención recogidas en la orden de fomento de autoempleo, una de ellas (ayuda para el establecimiento como trabajador autónomo) concentra el mayor volumen de beneficiarios y de gasto destinado a este programa, seguida a distancia por la subvención financiera para préstamo.

Del total de beneficiarios de las ayudas de autoempleo, un 49,38 % son mujeres y un 50,62 % son hombres, según se desglosa por edades en la siguiente tabla:

- Beneficiarios de Subvenciones de Autoempleo por sexo y edad en 2010:

EIDADES DE LOS EMPRENDEDORES SUBVENCIONADOS						
<=30		Entre 31 y 44		>=45		TOTAL
Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	
20	23	41	44	20	12	160
26,88 %		53,13 %		20,00 %		100,00

EXPEDIENTES SUBVENCIONES AUTOEMPLOO 2010	Total	Varones	Mujeres
Concedidos	160	84	76
Denegados	47		
Desistidos	30		
TOTAL	237		

El presupuesto gestionado durante el 2010 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 2010. 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.

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 2010 se mantiene la línea ascendente en cuanto al número de beneficiarios que solicitan este tipo de subvención respecto a ejercicios anteriores.



Se han presentado 192 solicitudes enmarcadas en programas de conciliación, lo que representa un incremento del 18,5 % respecto al volumen de expedientes presentados durante el ejercicio 2009. Esta tendencia se refleja de forma más significativa respecto al número de trabajadores que se benefician de las ayudas económicas que ofrecen estas medidas de conciliación, con un incremento del 68% respecto a los datos del año anterior, pasando de 91 trabajadores beneficiarios del año anterior a 148 trabajadores que se han beneficiado de esta medida durante el año 2010.

Respecto al número de empresas que se han acogido a las diferentes ayudas por formular contrato de interinidad en sustitución de las trabajadoras que se encuentran en esta situación, experimenta un incremento similar por lo que frente a las dos empresas que solicitaron este tipo de ayudas durante el año 2009, a lo largo del año 2010 el número de empresas beneficiarias asciende a 15.

Por tiempo de permanencia en excedencia, dentro de las solicitudes aprobadas en el año 2010 se mantienen porcentajes similares a los de años anteriores; en torno a un 75% de los casos, el tiempo solicitado fue de 12 meses; un 15% de las beneficiarias solicitaron entre 12 y 24 meses 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 663.244,98 €.

A lo largo de 2010, se han destinado a estos subprogramas un total de 663.244,98€ experimentando un aumento cercano al 69% con respecto a las cifras de años anteriores (403.750,00€).

- Importe total de las ayudas gestionadas:

PROGRAMA	%	IMPORTE SUBVENCIÓN
Excedencia / Cuidado de hijos	96,70 %	641.382,98 €
Contratación / Sustitución	3,45 %	22.862,00 €
TOTAL	100 %	663.224,98 €

- Ayudas al ejercicio del derecho de excedencia:

Los beneficiarios que han recibido subvención por ejercer el derecho de la excedencia han sido principalmente mujeres (99,32%), con un hijo menor de tres años a cargo (93,92%), contratadas de forma indefinida (requisito exigido en la orden) a tiempo completo (68,24%) y que han solicitado un año de excedencia (52,03%).

- Beneficiarios por estado actual del expediente y sexo:



	APROBADOS	DENEGADOS	TOTAL
Mujeres	147	27	174
Hombres	1	1	2
TOTAL	148	28	176

- Beneficiarios con expedientes aprobados por nº de hijos a cargo:

EXP. APROBADOS	1 HIJO	2 HIJOS	3 HIJOS	TOTAL
Mujeres	139	7	1	147
Hombres	1			1
TOTAL	140	7	1	148

- Beneficiarios con expedientes aprobados por tipo de jornada laboral por la que solicita la excedencia:

EXP. APROBADOS	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	TOTAL
Mujeres	101	46	147
Hombres	1		1
TOTAL	102	46	148

- Beneficiarios con expedientes aprobados por periodo de excedencia solicitado:

EXP. APROBADOS	12 MESES	>12 MESES - <24MESES	24 MESES	>24 MESES	TOTAL
Mujeres	77	17	15	38	147
Hombres	1				1
TOTAL	78	17	15	38	148

- Beneficiarios con expedientes aprobados por localidad de domicilio:

EXP. APROBADOS	LOGROÑO	CALAHORRA	ARNEDO	RESTO DE LA RIOJA	TOTAL
Mujeres	48	20	14	133	147
Hombres			1		1
TOTAL	48	20	15	133	148



- Ayudas al fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos otros que ejercitan el derecho de excedencia para el cuidado de hijos:

A lo largo de 2010, un total de 16 empresas solicitaron percibir ayuda para la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos que ejercitan su derecho de excedencia para cuidado de hijos, de las cuales se admitieron 15. Por lo que se han subvencionado 15 trabajadores principalmente a tiempo completo (60%) y con centro de trabajo en Logroño (53,33%).

- Número de beneficiarios por estado actual del expediente:

	APROBADOS	DENEGADOS	TOTAL
Empresas	15	1	16

- Beneficiarios con expedientes aprobados por tipo de jornada laboral:

EXP. APROBADOS	JORNADA COMPLETA	JORNADA PARCIAL	TOTAL
Empresas	9	6	15

- Beneficiarios con expedientes aprobados por domicilio laboral:

EXP. APROBADOS	LOGROÑO	RESTO DE LA RIOJA	TOTAL
Empresas	8	7	15



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 2010, se han tramitado las siguientes subvenciones:

Número de empresas	Número de trabajadores afectados	Número de mujeres afectadas	Cuantía total de las subvenciones
10	763	494	42.700 euros

Inserción Laboral y Desarrollo Local:

Programa “Primer empleo” y “Mujer y empleo”:

El 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. En el año 2009, la subvención concedida para este ejercicio fue de 2.162.314,64 € y el número de beneficiarios fue de 558 trabajadores contratados. Se ha mantenido la subvención concedida para este ejercicio 2010 que ha sido de 2.160.834,73 € y 464 trabajadores contratados. Esta disminución de contratación se debe al aumento de la duración de los contratos realizados, ascendiendo de una contratación media de 4 meses en 2009 a 5 meses en el 2010.

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 sin ánimo de lucro 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.

- Programa “Mujer y empleo” y “Primer empleo” en Corporaciones locales

Su finalidad es insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados que encuentren dificultades para colocarse, y ello se hace:

- Promocionando el empleo juvenil, ofreciendo una primera experiencia profesional a los jóvenes conforme a su formación y capacidad profesional.

- Facilitando la incorporación de la mujer al mundo laboral, proporcionando experiencia profesional.

- Favoreciendo la incorporación al mercado laboral de los trabajadores con dificultades de inserción.

- Proporcionando a los trabajadores participantes formación, práctica y experiencia para el empleo.

- Incrementando los niveles de actividad y empleo de la población en general.

- Facilitando que entidades y Corporaciones Locales realicen un servicio de interés general y social.

Para ello, las entidades promotoras reciben una subvención que les permite contratar a trabajadores desempleados con el fin de realizar obras o servicios de interés general y social. Estas subvenciones se destinan a financiar los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores contratados.

El presupuesto total asignado para este programa en Corporaciones locales asciende a 1.382.976€.

Promotores:



- * Las Corporaciones Locales de la Comunidad de La Rioja.
- * Las Entidades dependientes o vinculadas

Trabajadores contratados por las Corporaciones Locales (hasta 31/12/10).

	HOMBRES			MUJERES				TOTAL Categoría
	Totales	PE	O	Totales	PE	ME	O	
Licenciado	6	2	4	5	1	0	4	11
Diplomado	11	6	5	37	16	6	15	48
Técnico superior	5	5	0	10	4	6	0	15
Técnico, bachiller	9	5	4	29	7	13	9	38
ESO, certificado	102	27	75	101	13	34	54	203
TOTALES	133			182				315

- Programa “Mujer y empleo” y “Primer empleo” en Organismos, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro.

Su finalidad es insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados que encuentren dificultades para colocarse, y ello se hace:

- Promocionando el empleo juvenil, ofreciendo una primera experiencia profesional a los jóvenes conforme a su formación y capacidad profesional.
- Facilitando la incorporación de la mujer al mundo laboral, proporcionando experiencia profesional.
- Favoreciendo la incorporación al mercado laboral de los trabajadores con dificultades de inserción.
- Proporcionando a los trabajadores participantes formación, práctica y experiencia para el empleo.
- Incrementando los niveles de actividad y empleo de la población en general.
- Facilitando que entidades y Corporaciones Locales realicen un servicio de interés general y social.

Para ello, las entidades promotoras reciben una subvención que les permite contratar a trabajadores desempleados con el fin de realizar obras o servicios de interés general y social. Estas subvenciones se destinan a financiar los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores contratados.

El presupuesto total asignado para este programa en Organismos, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro asciende a 806.147 €

Promotores:



- Los órganos de la Administración del Estado y sus Organismos Autónomos.
- Universidades.
- Instituciones sin ánimo de lucro con sede en La Rioja.

Trabajadores contratados por Instituciones Organismos, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro. (Hasta 31/12/2010)

	HOMBRES			MUJERES				TOTAL Categoría
	Totales	Primer Empleo	Otros	Totales	Primer Empleo	Mujer y Empleo	Otros	
Licenciado	9	6	3	22	14	2	6	31
Diplomado	6	6	0	33	18	4	11	39
Técnico superior	2	1	1	3	1	1	1	5
Tecnico, bachiller	6	5	1	31	11	6	14	37
ESO, certificado	18	15	3	14	3	7	4	32
TOTALES	41			103				144

Escuelas Taller:

Las Escuelas Taller y Casas de Oficios se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados menores de 25 años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral. Las entidades promotoras que solicitan las subvenciones económicas para la financiación de estos proyectos incluyen en sus memorias los planes formativos de las especialidades que quieren impartir, y detallan las obras o servicios, de utilidad pública o de interés social, que van servir para que los alumnos trabajadores realicen un trabajo efectivo.

Los planes formativos deben atenerse, en la medida de lo posible, a los certificados de profesionalidad o cualificaciones profesionales. Las obras o servicios en los que alumnos participantes adquirirán su experiencia profesional deben tener relación con la formación profesional ocupacional que reciben, para procurar así su cualificación profesional y favorecer su inserción laboral.

Las Escuelas Taller son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación profesional se alternan con el trabajo productivo. Las Escuelas Taller tienen una duración máxima de dos años. Durante los seis primeros meses, los alumnos reciben formación profesional y cobran una beca que asciende a 9 € por día lectivo asistido. A partir de séptimo mes, los alumnos trabajadores son contratados en la modalidad de contrato para la formación y alternan su formación



con el trabajo efectivo y perciben un salario equivalente al 75% del S. M. I. Durante 2010 ese salario ascendía a 554,14 € al mes.

Además de ser centros de formación, las escuelas taller se convierten también en centros de educación. Esto es así debido a que la mayoría de los alumnos participantes no ha cumplido con los objetivos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Por esta razón la educación básica complementaria tiene una presencia significativa dentro del programa, una presencia que además se ve complementada por otras formaciones como las que se realizan en torno a las habilidades sociales, la alfabetización informática o la orientación laboral.

Para ser beneficiario de estos programas, es decir participar como alumno en estos proyectos, hay que cumplir tres requisitos:

- Ser menor de 25 años
 - Ser desempleado: es decir no tener ocupación, estar registrado en el Servicio Público de Empleo y estar disponible para el empleo
 - Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación.
- Datos de la convocatoria 2010 de subvenciones para proyectos de escuelas taller:

Solicitudes recibidas: 5

Solicitudes aprobadas en 2010: 4

Proyectos en funcionamiento durante 2010: 13

Beneficiarios: 183 alumnos trabajadores participantes (135 hombres y 48 mujeres)

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.

Los planes formativos deben atenerse, en la medida de lo posible, a los certificados de profesionalidad o cualificaciones profesionales. Las obras o servicios en los que alumnos participantes adquirirán su experiencia profesional deber tener 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. Durante 2010 ese salario ascendía a 1.108,28 € al mes.

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 (es decir no tener ocupación)
- Estar registrado en el Servicio Público de Empleo y estar disponible para el empleo.

Datos de la convocatoria 2010 de subvenciones para proyectos de talleres de empleo:

Solicitudes recibidas: 10

Solicitudes aprobadas en 2010: 6

Proyectos en funcionamiento durante 2009: 13

Beneficiarios: 150 alumnos trabajadores participantes (101 un hombres y 49 mujeres)

Unidades de Promoción y Desarrollo:

Las Unidades de Promoción y Desarrollo se configuran como módulos que colaboran en la preparación, acompañamiento y evaluación de los proyectos de Escuelas Taller y Casas de Oficios y de los Talleres de Empleo, descubriendo las potencialidades de desarrollo y empleo de su territorio, elaborando planes integrales y de intervención de las Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo y proyectos de desarrollo, fomentando, bien directamente o en colaboración con el Servicio Riojano de Empleo de la Comunidad Autónoma de La Rioja y las entidades promotoras, la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos.

La duración de los proyectos será de dos años, dividida en fases de seis meses

Una vez transcurrido el plazo de duración previsto en la correspondiente resolución aprobatoria, se entenderá finalizado el proyecto.

Para la ejecución de estos proyectos las entidades promotoras deberán contratar a técnicos, especialistas en las materias objeto de estudio, así como al personal de apoyo preciso



Datos de la convocatoria 2010 de subvenciones para proyectos de unidades de promoción y desarrollo:

- Solicitudes recibidas: 2
- Solicitudes aprobadas en 2010: 1
- Proyectos en funcionamiento durante 2010: 1
- Beneficiarios: 8 trabajadores participantes (3 hombres y 5 mujeres)

Formación:

- Formación Profesional para el Empleo:

Las actividades, novedades y eventos más relevantes del año 2010 han sido:

En 2009 se puso en marcha 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, quedó 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.

Con motivo de las nuevas regulaciones sobre formación profesional para el empleo y para conseguir una gestión más moderna y eficaz, se trabajó en la elaboración de una Orden unificada cuya tramitación se realizó en el año 2009, con la máxima participación de los agentes socioeconómicos, a través de la Comisión Técnica.

En este año, con el análisis que se ha realizado, consecuencia de las observaciones realizadas por Intervención Delegada, recomendaciones derivadas de los controles financieros, propuestas de entidades y técnicos relativas a la mejora de la puesta en práctica de algunos procedimientos, se tomó la decisión de modificar la Orden 4/2009, de 11 de mayo (BOR 15/05/09) de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan la formación de oferta, las acciones de formación en intercambio de investigación, Desarrollo e innovación (I+D+I) y las de Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y estudios y acciones de sensibilización y difusión y se establecen las bases reguladoras del procedimiento de concesión y justificación de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Es necesario resaltar que ninguna de esas recomendaciones o propuestas alteran el contenido básico de las modalidades y programas, sino a cuestiones de redacción normativa o procedimiento administrativo.

- Departamento de Cualificaciones de La Rioja:

El Departamento de Cualificaciones de La Rioja se pone en marcha en enero de 2009, vinculado orgánicamente a la Sección de Programación Formativa y Cualificaciones Profesionales del Servicio Riojano de Empleo.

Su creación está directamente relacionada con el Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009-2011, aprobado por el Consejo de Formación Profesional de La Rioja en diciembre de 2008: Este Plan se articula en tres ejes, cada uno con diversos



objetivos. Dentro del eje 1 - ELEMENTOS DEL SISTEMA, el objetivo 2 es “potenciar la participación en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales a través de la creación del Departamento de Cualificaciones Profesionales”.

Dado que las funciones que se le asignan afectan tanto al Servicio Riojano de Empleo como a la Dirección General de Universidades y Formación Permanente, se acuerda que este Departamento dependa funcionalmente del Consejo de Formación Profesional de La Rioja para el que actúa como órgano técnico de apoyo.

El RD 34/2008, por el que regulan los certificados de profesionalidad, define éstos como el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo la acreditación oficial.

Prevé la expedición de los mismos tanto a quienes superen cursos de formación para el empleo impartidos en centros autorizados que respondan a los contenidos de certificados como a quienes tengan demostradas las competencias profesionales que configuran un certificado. Asimismo prevé la acreditación parcial acumulable de unidades de competencia que configuran dichos certificados.

Mantenimiento actualizado del listado de certificados de profesionalidad existentes:

La coexistencia de certificados de profesionalidad establecidos con anterioridad al actual RD por el que se regulan con los establecidos con posterioridad al mismo, así como la continua y no finalizada elaboración de nuevos certificados que responden a las cualificaciones y la inexistencia de una fuente actualizada donde se recojan los mismos, exigió al Departamento la revisión de las fuentes existentes y de los Reales Decretos publicados para elaborar, finalmente, el listado de los certificados que configuran el Repertorio de los mismos.

Este listado, en el que se reflejan los reales decretos que regulan cada certificado, su situación actual (vigentes o derogados) y las fechas límite relacionadas con la impartición de acciones formativas que respondan a ellos y con la solicitud de su expedición, se halla publicado en la web del Gobierno de La Rioja y es objeto de actualización permanente.

Expedición y entrega de certificados de profesionalidad

Dando continuidad a los trabajos realizados en 2009 en materia de expedición de certificados de profesionalidad, durante 2010 se llevaron a cabo las siguientes actividades:



- Información a los Institutos de Educación Secundaria que imparten Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPIs) sobre cómo realizar las solicitudes de los certificados de profesionalidad correspondientes y las certificaciones académicas que deben acompañarlas.
- Tramitación de solicitudes de alumnos de acciones formativas de Formación para el Empleo de La Rioja (Plan FIP, formación para el empleo de oferta prioritariamente para desempleados, Escuelas-taller y Talleres de empleo) y PCPIs.
- Acto de entrega de certificados de profesionalidad emitidos, que contó con la presencia de: el Presidente del Gobierno de La Rioja, entre otras autoridades, miembros del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, representantes de centros en los que se impartió la formación y ciudadanos (noviembre 2010)
- Entrega individualizada en oficina

Definición y tramitación de una herramienta de gestión y registro autonómica que permite la solicitud y consulta electrónica y la conexión de este registro con el estatal. Se prevé que la herramienta se implemente por la Agencia del Conocimiento y la Tecnología en 2011.



Certificados de Profesionalidad en La Rioja Acumulado:

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	2009-01	2010-01	2010-02	ENTREGA 2010	ACUMULADO
MUJER	305	29	21	50	355
VARON	451	81	70	151	602
TOTAL	756	110	91	201	957



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.

En 2010 se van asentando las novedades introducidas en 2009, como la línea de subvenciones para la formación de trabajadores en activo, dirigida a empresas con plan de recursos humanos (670.243,93 € de importe total, con subvención aprobada de 395.969,13€), 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 1.007.193,55 €.

En cuanto a los cursos con compromiso de contratación, a pesar de la difícil situación para el empleo, se han establecido 92 compromisos.

La nueva regulación estatal sobre acreditación e inscripción de entidades y centros de formación, ha sido aplicada en nuestra Comunidad, a la espera de una regulación propia que se tramitará en 2011. Esto ha supuesto un cambio en la perspectiva de qué entidades o centros pueden impartir Certificados de Profesionalidad, que amplía esta posibilidad a modalidades que antes no podían participar en este tipo de formación. En La Rioja se han empezado a impartir cursos con Certificado de Profesionalidad en la modalidad 1.6 y 3.2, particularmente en "Atención Sociosanitaria en Instituciones Sociales ". Este hecho tiene una especial relevancia debido a la actual exigencia normativa sobre el número de personas que deben disponer de esta acreditación en los centros asistenciales y el aseguramiento de la continuidad en el empleo que supone para el trabajador.



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	3.966	1.132	1.247	2.380	755	831	1.586
MODALIDAD 1 – Programa 1.2	294	84	92	176	56	62	118
MODALIDAD 1 – Programa 1.3	135	39	42	81	26	28	54
MODALIDAD 1 – Programa 1.4	713	204	224	428	136	149	285
MODALIDAD 1 – Programa 1.6	3.727	1.258	1.385	2.643	515	567	1.082
MODALIDAD 2 – Programa 2.1	71	0	0	0	34	37	71
MODALIDAD 2 – Programa 2.2	1.135	0	0	0	540	595	1.135
MODALIDAD 2 – Programa 2.3	150	0	0	0	71	79	150
MODALIDAD 2 – Programa 2.4	245	0	0	0	117	128	245
MODALIDAD 3 – Programa 3.1	292	0	0	0	139	153	292
MODALIDAD 3 – Programa 3.2	359	0	0	0	171	188	359
MODALIDAD 4 – Programa 4.1	345	0	0	0	0	0	0
MODALIDAD 5 – Programa 5.1	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11.432	2.717	2.992	5.709	2.560	2.819	5.378



- 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.

El think TIC tiene dos objetivos fundamentales, por un lado, promover la cultura de la innovación y la actitud innovadora en el ámbito de las TIC y, por otro, generar los recursos y conocimientos necesarios para impulsar el proyecto innovador de La Rioja.

A lo largo de 2010 se han convocado 81 acciones formativas, se han impartido 2.353 horas de formación y han asistido a nuestros cursos 2.682 alumnos, como se refleja en la siguiente tabla:

EVENTO	ALUMNOS	HOMBRES	MUJERES
Cursos	1.183	865	318
Jornadas	1.499	1.096	403
Total acciones formativas	2.682	1.961	721
%	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.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

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 las diferencias de género, uno de los más importantes exponentes del mercado de trabajo, en su conformación actual.



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.

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

El único programa de gasto que en la actualidad mantiene el Servicio Riojano de Empleo es el **Programa 3221: Fomento del empleo y Formación Ocupacional**, cuyos objetivos son, 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:

- **Inserción laboral y Desarrollo local:** Dentro de esta sección 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.
- **Incentivos al empleo:** Esta sección 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

Teniendo en cuenta las actuaciones analizadas desde el enfoque de género por el Servicio Riojano de Empleo 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.

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 GENERO****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	2	50%	2	50%
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%
TOTAL	8	57,14%	6	42,86%

Retribuciones:

- Mujeres: 58,82%
- Hombres: 41,18%

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.



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:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
5421 – Investigación Básica	226.06	40.000€
	226.08	190.000€
	480.01	95.000€
	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 2012 en los códigos anteriormente mencionados ascienden a la cantidad de 410.000 €.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

	% GÉNERO		% GASTO	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Capítulo I: Personal	42,86%	57,14%	41,18%	54,39%
226.06 – Actividades	76,27 %	23,73%	76,27 %	23,73%
226.08 – Publicaciones	53,12 %	46,88%	56,14%	43,86%
480.01 – Ayudas	56,86 %	43,14%	60,70%	39,30%
646.02 – Planes	52,44 %	47,06%	59,49%	40,51%

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.

Entre los programas que se llevan a cabo por este Organismo Autónomo se encuentran: Ocio y Tiempo Libre, Albergues, Asociacionismo y participación juvenil, Arte Joven, Juventud en Europa, Información Juvenil, Formación y Subvenciones.

Para el desarrollo de todos sus objetivos y programas, 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
Altos Cargos	0	0,00%	1	100,00%	1
Responsables Unidades Operativas	2	66,67%	1	33,33%	3
Personal Técnico	2	66,67%	1	33,33%	3
Personal Administrativo y Servicios	3	33,33%	6	66,66%	9
PERSONAL TOTAL	7	43,75%	9	56,25%	16

A la vista de los datos expuestos se puede observar que el porcentaje de mujeres es algo 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 regirá 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:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
4561 Promoción y Ayuda a la Juventud		3.477.781€

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 funcional del Instituto Riojano de la Juventud

- Avanzar en la modernización tecnológica de los instrumentos de gestión del IRJ.
- Continuación en la implementación 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

- Consolidación 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.
- Puesta en marcha del registro de entidades de participación.

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 nuevo carné joven europeo (único para el tramo de edad comprendido entre los 14 a 30 años)
- 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	1.450	37,00%	2.493	63,00%	3.951
Usuarios Internet	4.765	73%	1.621	25,4%	6.386

Respecto a la Biblioteca se registró una media mensual de 329 usuarios revelándose como uno de los servicios de mayor aceptación de los jóvenes, dando su gran amplitud de horarios concentrándose el 52,1% de la demanda de los fines de semana. La sala de Internet presenta el mismo horario que la biblioteca, siendo la media mensual de 532 usuarios.



De acuerdo con los datos expuestos podemos constatar que el número de hombres es superior respecto al de mujeres a la hora de acceder a los servicios de Internet, siendo de destacar que casi triplican a las mujeres en sus uso mientras que es superior (casi el doble) 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 2010 se atendieron un total de 11.987 consultas (un 23% más que en el ejercicio anterior) en las que desglosamos:

Por canal de consulta:

- El canal presencial es el que más consultas atiende con 7.552 consultas (63,10%) seguido de telefónico con 3.716 consultas (31%).
- A través del buzón de consultas y sugerencias de www.irj.es se han atendido 119 consultas.
- Por email se han atendido 600 consultas (5%) que son respondidas el mismo día o, a lo sumo, el día siguiente.
- Por SMS se han atendido 24 peticiones de inscripción en actividades de ocio y tiempo libre.

Por temas consultados:

El 96,8% de las consultas corresponden a programas y actividades propias del Instituto Riojano de la Juventud:

- El tiempo libre es el tema más consultado, con 5.158 consultas, que representa el 63% de la demanda.
- Subvenciones y ayudas figura en segundo lugar con 1215 consultas (10,1%).
- Las áreas transversales han recibido un total de 379 consultas: deporte (109 consultas), cultura (77 consultas) educación (59 consultas) vivienda (51 consultas) y empleo (45 consultas), son las áreas más demandadas.

Por edades y sexos el mayor número de consultas es a partir de los 35 años, un 34% de las consultas (4.049) aunque los jóvenes entre 20-24 años supone el 29,9% de las consultas (3.632), siendo el 72% de las personas que se atienden, mujeres. En conclusión de las 11.987 consultas, 7.564 han sido directamente formuladas por jóvenes.



La media mensual es de 999 consultas siendo la franja horaria de mayor demanda la de 12 a 13 horas con 1900 consultas.

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores del año 2010, 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 423 jóvenes obtuvieron subvención, de los que un 53,20% correspondió a mujeres y un 46,80% 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 19 a 35 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 2010, se presentaron unos 145 jóvenes (un 33,10% mas que el año anterior), en el que el número de hombres fue superior al de mujeres puesto que fueron 87 los hombres (el 60% de los participantes) y 58 las mujeres (40% de la participación).

Número de hombres y de mujeres poseedores del carné joven

El Carné Joven Europeo es uno de los programas del Instituto Riojano de la Juventud. Desde su lanzamiento en 1987, el Carné Joven ha conseguido una notable implantación en el mundo juvenil, ya que ofrece numerosas ventajas a los jóvenes (de 14 a 26 años) en todo el territorio europeo, ventajas que se ampliaron en el año 2005 hasta los 30 años, con el programa del Carné Joven +26. En este año 2011 se ha lanzado un nuevo carne joven europeo en La Rioja, único para todo el tramo de edad comprendido entre los 14 a 30 años que sustituye a los dos anteriores (mas y menos 26 años) comprendiendo además una vigencia de 3 años frente a los 2 años del carne anterior.

Actualmente, existen 9.160 carnes vigentes en la Rioja, teniendo en cuenta que un 55,69% de sus poseedores son mujeres y el resto, hombres.



Número de hombres y de mujeres que participan de las actividades de ocio y tiempo libre organizadas por el IRJ

Cada año el 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 2010, participaron un total de 693 jóvenes en campamentos repartiéndose por sexos en 421 chicas (el 60,75%) y 272 chicos (39,25%).

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 445 préstamos a jóvenes. De ellos, aproximadamente, el 51,2% corresponde a hombres y el 48,80% a mujeres.

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. 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.

Número de hombres y mujeres que han participado en la Formación on line

Mediante el canal de formación on line de la red se ofertaron en 2010 16 cursos con las siguientes temáticas: gestión asociativa juvenil, ofimática así como diseño gráfico(photoshop) y diseño web.. Se matricularon 158 jóvenes de las 312 solicitudes, observándose una casi paridad entre hombres y mujeres matriculados, 51% y 49%, respectivamente.

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 sigue constituyendo una novedad tanto en los programas de gasto de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como en el Presupuesto del propio 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 2010 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 2010, se puede observar que la cifra de mujeres es 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.

2.- El IRJ también firmó convenios con dos entidades financieras y autoescuelas riojanas con el fin de que los jóvenes en general pudieran acceder al carnet de conducir facilitando su pago, mediante préstamos en el que este Organismo asume los intereses. Como ocurre con las subvenciones en este sentido no se ha adaptado ninguna medida especialmente relacionada con el impacto de género puesto que de otra manera cabría que fuera considerado como discriminatorio. A lo largo del 2010 se concedieron un total de 445 préstamos en donde el número de hombres y mujeres beneficiarios de los mismos es casi similar. El importe total de los intereses asumidos fue de 5.714,10 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. A las mismas se accede tras la solicitud, si las mismas superan el número de plazas previstas, por sorteo con lo cual no cabe ninguna introducción de diferencias por género, dando igualdad de oportunidades a ambos géneros.

4.- La convocatoria anual de la muestra 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, que en el año 2010 realizó su tercera campaña y que permite a los jóvenes disfrutar de las fiestas en determinadas localidades riojanas sin tener que utilizar el coche.

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

Como ya se ha indicado el programa de gasto 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 que aun no se ha concretado y sigue 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

El presente informe es el tercero 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.

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.

Precisamente en este camino se ha introducido en este año 2011 este Organismo Autónomo desde el momento en que en la nueva página web del Instituto Riojano de la Joven se ha establecido el observatorio de la juventud, el cual es asistido por el citado Instituto y en el cual se encuentran, especificando y diferenciando por género en todos ellos, indicadores tales como:



Población joven: Total, por municipio, españoles en municipios de La Rioja y su evolución.

Contratos a jóvenes: Totales, por estudios, por duración, por ocupación, por zona geográfica.

Demanda de empleo: total, por ocupación, por estudios.

Educación: alumnos matriculados, por centros, por régimen de enseñanza, repetidores.

Nacimientos de padres jóvenes, Matrimonios de jóvenes y Defunciones (destacar en este último indicador como mas relevante las causas de las mismas).

Inmigrantes jóvenes en la Rioja: total, por continente, por país.

**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO****SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO****INTRODUCCIÓN:**

El Decreto 3/2011, de 27 de junio, por el que se modifica el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, atribuye a la Consejería las funciones relativas a la política de industria y comercio; desarrollo Económico; investigación, desarrollo e innovación; empleo y relaciones laborales; así como cualquier otra afín a las descritas que se atribuya por las disposiciones normativas. Posteriormente estas funciones han sido concretadas para cada uno de los centros que integran la Consejería en el Decreto 51/2011, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con los datos que se reflejan en esta memoria, se pretende analizar la situación actual de forma que en el futuro puedan apreciarse los resultados en términos de impacto de género de las políticas llevadas a cabo en la Consejería y en su caso corregirlas si se observan desviaciones sobre los resultados esperados.

En este sentido, por un lado se reflejan los datos estadísticos del personal de la propia Consejería y por otro se estudian cada uno de los programas de gasto que se llevan a cabo en los centros gestores.

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:

PORCENTAJE PROGRAMA 7211

Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
9	2	2	0	0	1
81,8%	18,2%	100,0%	0%	0%	100%

PORCENTAJE PROGRAMA 5411



Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
7	4	0	0	0	0
63,6%	36,4%	0%	0%	0%	0%

PORCENTAJE PROGRAMA 7221

Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
9	9	0	0	0	1
50%	50%	0%	0%	0%	100%

PORCENTAJE PROGRAMA 7611

Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
5	2	0	0	0	0
71,4%	28,6%	0%	0%	0%	0%

PORCENTAJE PROGRAMA 5462

Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2	6	0	1	0	0
25%	75%	0%	100%	0%	0%

PORCENTAJE PROGRAMA 3151

Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
12	6	0	0	0	0
66,7%	33,3%	0%	0%	0%	0%



PORCENTAJE PROGRAMA 3151

Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
18	6	0	0	0	0
75%	25%	0%	0%	0%	0%

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

CONSEJERO Y ALTOS CARGOS	Mujeres	Hombres
Consejero	0	1
Secretaria General Técnica	1	0
Directores Generales	1	1
TOTAL	2	2
%	50%	50%

GRUPO A1	Mujeres	Hombres
Cuerpo Técnico A.G.	10	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. (Técnico Superior)	5	1
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Informático)	1	0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Técnico Superior Calidad Ambiental)	1	0
TOTAL	19	6
%	76%	24%



GRUPO A2	Mujeres	Hombres
Cuerpo Gestión A.G.	6	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Ingeniero Técnico Agrícola)	0	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Ingeniero Técnico Industrial)	0	2
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
TOTAL	10	10
%	50%	50%

GRUPO C1	Mujeres	Hombres
Cuerpo Administrativo A.G.	8	5
Cuerpo Ayudante Facultativo A.E. (Técnico Informático)	0	2
TOTAL	8	7
%	53,3%	46,7%

GRUPO C2	Mujeres	Hombres
Cuerpo Auxiliar A.G.	21	7
Cuerpo Auxiliar Facultativo A.E. (Auxiliar Laboratorio)	1	0
TOTAL	22	7
%	75,9%	24,1%



GRUPO E	Mujeres	Hombres
Cuerpo Subalterno A.G.	4	4
TOTAL	4	4
%	50%	50%

Personal laboral por categorías

CATEGORÍA C	Mujeres	Hombres
Administrativo	0	1
TOTAL	0	1
%	0%	100%

CATEGORÍA E	Mujeres	Hombres
Operario	0	1
TOTAL	0	1
%	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 2010:

	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	5	0
Cursos de formación	23	14

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	62,2%	37,8%

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 GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CREDITO
5411. Administración General de Investigación y Desarrollo.		2.832.624€

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 ejecuta a través de 3 agentes: La Administración, La Universidad y el Sector Empresarial e IPSFL (Instituciones Privadas sin Fines de Lucro). Los datos extraídos de la estadística del INE sobre Actividades de I+D 2009 arroja las siguientes conclusiones: el personal dedicado a actividades de I+D crece en La Rioja más que a nivel nacional en 2 sectores de ejecución, el sector administraciones públicas y el sector enseñanza superior. Estos incrementos son por otro lado notablemente superiores.

TOTAL	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	2,40 %	4,30 %	4,99 %
LA RIOJA	2,11 %	2,83 %	4,86 %

Desagregado por sexos, La Rioja supera al estado en las tasas de crecimiento en la incorporación de RR.HH. femeninos destinados a la I+D en los 3 sectores de ejecución, siendo los incrementos también notablemente superiores en los sectores AA.PP. y enseñanza superior.

MUJERES	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	1,24 %	1,89 %	1,54 %
LA RIOJA	1,04 %	1,28 %	1,57 %

Respecto los valores referentes a investigadores, a nivel nacional supuso un 7,08 por mil de la población ocupada, mientras que en la Rioja fue de un 5,5. Desglosando los datos según los sectores de ejecución se refleja el siguiente panorama:

TOTAL	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	1,28 %	3,34 %	2,46 %
LA RIOJA	1,03 %	2,61 %	1,85 %

Desagregado por sexos se muestran los siguientes datos.

MUJERES	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	0,61 %	1,38 %	0,74 %
LA RIOJA	0,50 %	1,40 %	1,10 %



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 50% del personal son mujeres, frente al 50% que representan los hombres. En cuanto al personal equivalente a jornada completa (EJC), las mujeres representan un total de 2,5 frente al 3,6 de los hombres. El único doctorado es varón, así como el único diplomado. En cuanto al personal con licenciatura universitaria, 4 son mujeres y 2 son varones. Los datos son de elaboración propia del servicio:

CATEGORIA	SEXO	JORNADA (EJC)	FORMACIÓN
Investigador	Masculino	Completa	Doctorado
Investigador	Masculino	Completa	Diplomado
Auxiliar	Masculino	0,33	Licenciado
Investigador	Femenino	Completa	Licenciado
Técnico	Femenino	0.50	Licenciado
Técnico	Masculino	0.25	Grado Superior
Técnico	Femenino	0.25	Licenciado
Técnico	Femenino	0.50	Licenciado
Técnico	Femenino	0.25	Grado Superior
Investigador	Masculino	Completa	Licenciado

* Datos a 1 de septiembre de 2011.

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:



PERSONAL INVESTIGADOR 2009			
Centro	Total	Mujeres	%
CITA	15	7	47%
CTCR	11	4	36%
CTIC	20	12	60%
CTICH	11	8	73%
TOTAL	57	31	54%

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Se extraen los siguientes datos del Informe presentado: La Rioja presenta mejores datos que el conjunto del estado en cuanto a tasas interanuales de 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 ligeramente inferiores a las masculinas pero que no significan una falta de presencia de mujeres en el ámbito de la I+D.

La Rioja tiene un crecimiento del 0,8% en su personal en I+D respecto a la población ocupada, algo inferior a la media nacional, situada en el 1,1%, situándose en novena posición de las Comunidades Autónomas en relación a la tasa del personal empleado en actividades de I+D+I. Sin embargo, la presencia de personal femenino alcanza en nuestra región el 45,89% frente a una dato estatal del 38,51 %.

Desagregado por sectores de de ejecución, el 21,50 % de la I+D se lleva a cabo en el sector AA.PP, el 49,59 % en el sector empresarial y el 28,91% restante en el sector de la Enseñanza Superior. Las mujeres alcanzan un porcentaje del 45,18 % en personal dedicado a la I+D en la universidad, el 49,15% en el sector administración y el 32,30 % en el sector empresarial. Es decir, en 2 de los 3 sectores de ejecución nos encontramos prácticamente una paridad de género en cuanto al dato de RRHH.

Personal Total en I+D

PERSONAL I+D	2005	2006	2007	2008	2009
A. Públicas	108	134	199	233	293
%	12,20%	13,50%	16,95%	17,61%	21,50%
Empresas/IPSFL	497	570	585	696	675
%	56,16 %	57,40 %	49,83 %	52,61 %	49,52 %
Enseñanza Superior	280	289	391	394	395



%	31,64%	29,10%	33,30%	29,78%	28,98 %
TOTAL	885	993	1.175	1.323	1.363

Fuente: INE Estadística sobre actividades de I+D

En cuanto al ámbito investigador La Rioja vuelve a ser la 2º CCAA en tasa de crecimiento del Nº de investigadores, un 19,52% de crecimiento frente al dato nacional del 5,89%. El personal femenino investigador alcanza el 40,39%, dato ligeramente superior al dato femenino para el personal en I+D indicado anteriormente. La Rioja se sitúa por delante del estado tanto en porcentaje de mujeres investigadoras, el 40,39% frente al 37,89% nacional y también en tasas de crecimiento, el 21,49% frente a la tasa nacional del 6,97%.

Desagregado por sectores de ejecución, la enseñanza superior tiene el 52,9% de los investigadores, frente al 34,8% del sector empresarial y el 6,5% del sector AA.PP. Las mujeres son 54,36% de los investigadores en las AA.PP, el 44,58% en el sector enseñanza superior y el 29,10% en el sector empresarial. Por tanto, obtenemos datos bastantes similares tanto en los RRHH dedicados a la I+D como a la investigación en el sector empresarial y los datos se cruzan para los ámbitos universitario y AAPP.

Personal Total Investigador por Sectores y Porcentajes

INVESTIGADORES	2005	2006	2007	2008	2009
AAPP	56	67	77	103	144
%	11,62	12,76	12,27	13,75	18,77
Empresas/IPSFL	170	197	219	281	259
%	35,27	37,52	34,93	37,52	33,77
Enseñanza Superior	256	261	332	366	356
%	53,11	49,71	52,95	48,86	47,46
TOTAL	482	525	627	749	767

Fuente: INE Estadística sobre actividades de I+D

A modo de resumen podrían reflejarse en las siguientes tablas los datos de participación femeninos por sectores de ejecución y sus tasas de crecimiento.

Tasas de crecimiento personal femenino en I+D e investigadores

Evolución del personal en I+D+I en La Rioja por sexos.

PERSONAL EN I+D+I	2005	2006	2007	2008	2009
TOTAL	884	993	1.174	1322	1.363
MUJERES	277	347	456	484	548



% INCREMENTO		△ 3,61	△ 3,90	▽ 2,23	△ 3,60
--------------	--	--------	--------	--------	--------

Evolución del número de investigadores en La Rioja por sexos.

PERSONAL EN I+D+I	2005	2006	2007	2008	2009
TOTAL	482	525	627	749	767
MUJERES	177	209	253	309	302
% INCREMENTO		△ 3,09	△ 0,54	△ 0,96	△ 4,5

Porcentaje de participación femenino por sectores de ejecución

2009	AAPP	EMPRESAS/IPFSL	ENSEÑANZA SUPERIOR
Personal en actividades de I+D	49,15 %	32,30 %	45,18 %
Personal investigador	53,47%	40,54 %	46,58%

El personal propio de la Dirección General para la Innovación, ejecutora del programa de gasto presenta una tasa de personal femenino superior a la masculina, lo que corrobora los datos encontrados para la Administración Pública.

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

Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa de Administración General de Investigación y Desarrollo se han expuesto al principio de la explicación. Resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de La Dirección General para La Innovación está enfocado a posicionar a La Rioja dentro del sistema de investigación e innovación, no solo a nivel nacional sino también europeo, en posiciones destacadas.

La política pública coordinada que promueve la sociedad del conocimiento, la innovación y la iniciativa emprendedora tiene como objetivo el conseguir un desarrollo económico sostenible que aporte bienestar, niveles sostenidos en el tiempo de crecimiento económico y cohesión social.

Por detallar algunas de las iniciativas en que se ha materializado este programa de gasto se detallan las siguientes:

- Observatorio de la Innovación
- Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación
- Incorporación de las nuevas tecnologías en el sector Nano y Bio.
- Portal de la Innovación
- Plan de generación y atracción del conocimiento
- Cátedra de la Innovación



- Incorporación del Talento investigador
- Plan de Transferencia y vigilancia del conocimiento y la tecnología

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

El desarrollo de las actuaciones citadas dentro del programa de gasto son transversales a toda la Sociedad Riojana, pues el Sistema Riojano de Innovación lo componen por igual hombres y mujeres. Existe no obstante ciertos sectores que juegan un papel protagonista dentro del mismo como son el personal empleado en actividades de I+D y los investigadores, que son los 2 grupos a los que mayoritariamente van dirigidas las políticas de la Dirección General. Dichas políticas contemplan tanto a hombres como mujeres a la hora de planificarse, ejecutarse y en su posterior evaluación.

El observatorio de la innovación es el instrumento dentro de la Dirección General 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 y del personal investigador. Dispone también de información desagregada por sectores de ejecución, AA.PP, sector empresarial y enseñanza superior.

Los centros tecnológicos, que son coordinados desde la dirección, también ofrecen datos diferenciados por sexos, por lo que también a este importante ámbito de ejecución de la I+D queda incorporada la perspectiva de género.

El Registro de Investigadores presenta indicadores que muestran el sexo y el origen geográfico de los investigadores inscritos.

Actualmente, el estudio del impacto de género está incorporado en la Administración Riojana a nivel de las disposiciones de ley que se elaboren, como por ejemplo los Presupuestos Generales De La Comunidad de La Rioja. Si es importante destacar que la propia estructura del órgano ejecutor del gasto y el personal que trabaja en los centros tecnológicos dependientes de la propia Dirección, muestran por si un cierto sesgo femenino, que corrobora en el ámbito de la I+D una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, o ligeramente inclinada hacia el lado femenino.

Por último, señalar que en un futuro, se prevé la obtención y evaluación de nuevos indicadores que incorporen la perspectiva de género.



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

Como se ha indicado anteriormente, la 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.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

En este punto adjuntamos el “INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO” en el ANEXO I elaborado por el **Observatorio de la Innovación** en agosto de 2011.



1.- INTRODUCCIÓN

El impacto de género es un concepto generado con el fin de identificar y valorar los diferentes resultados que las disposiciones normativas o las políticas públicas pueden generar sobre hombres y mujeres, de forma separada. Las diferentes posiciones de partida de unos y otros dificultan que se produzca un igual aprovechamiento de los beneficios derivados de las mismas. El objetivo de un estudio de impacto de género es identificar, prevenir y evitar la producción de desigualdades de género.

El impacto de género se valora a partir del concepto de igualdad, que no significa semejanza sino homologación en derechos y oportunidades ente hombres y mujeres. Para valorar el impacto de género es necesario identificar claramente las diferencias sociales entre ambos sexos y posteriormente indagar en las causas que los producen.

Los antecedentes de los estudios sobre impacto de género los encontramos en organismos Internacionales como la UE o la OIT que los elaboran no solo referidos a disposiciones normativas sino para todo tipo de intervenciones. En España, la Ley 30/2006 de 30 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones que elabore el gobierno, colocan a nuestro país en la línea de actuación de otros países pioneros en la redacción de este tipo de estudios (Canadá, Nueva Zelanda, Sudáfrica...).

Así, los informes de impacto de género que acompañan a los anteproyectos de ley y a las propuestas de reglamento son documentos en los que se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos de las disposiciones normativas sobre hombres y mujeres de forma separada. Se recoge un análisis *ex ante* con el objetivo de verificar si, en el momento de planificar las medidas contenidas en dicha ley se ha tenido en cuenta el diferente impacto que producirán en ambos sexos, advirtiendo cuales pueden ser las medidas deseadas y no deseadas, proponiendo en su caso la modificación de las no deseadas.

2. ÁMBITO POBLACIONAL Y LABORAL DE LA RIOJA AÑO 2010

	POBLACIÓN TOTAL	VARONES	MUJERES
NACIONAL	45.989016	22.672.423	23.316.593
LA RIOJA	321.780	161.585	160.195

*Fuente: INE censo de población a fecha del 1 de enero de 2010.

La Rioja se configura como la CC.AA. con menor número de habitantes, de los cuales un 50,2% son varones y un 49,8% son mujeres frente a los valores del total nacional con un 49,3% de varones y un 50,7% de mujeres.



DATOS EMPLEO PARA 2º TRIMESTRE 2011 (valores absolutos en miles)

AMBOS SEXOS			
	OCUPADOS	PARADOS	TASA PARO
NACIONAL	18.151,7	4.910,2	21,29%
LA RIOJA	132	24,1	15,40%
VARONES			
	OCUPADOS	PARADOS	TASA PARO
NACIONAL	10.059	2.635	20,76 %
LA RIOJA	76,7	13	14,90%
MUJERES			
	OCUPADOS	PARADOS	TASA PARO
NACIONAL	8.092,7	2.275,2	21,94 %
LA RIOJA	57,7	11,1	16,20 %

Fuente: INE Encuesta de población activa.

En cuanto al ámbito laboral la tasa de paro en La Rioja se sitúa casi en más de 5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de paro Nacional. Este sesgo positivo en el caso de los hombres se cifra en una tasa de paro 5,8 puntos inferior en La Rioja respecto de la Nacional masculina y de un 5,74% en el caso de las mujeres. Tradicionalmente las tasas de Paro femeninas presentan valores superiores a las tasas de paro masculinas.

Hay que resaltar el hecho de que la tasa de paro femenino en La Rioja permanece incluso por debajo de la tasa de paro nacional masculina. Todos estos datos corresponden a la Nota de Prensa del INE sobre la EPA (encuesta de población activa) y se refieren al 1º trimestre de 2011.

3. PUBLICO OBJETIVO

En el anterior apartado se ha analizado de forma breve la estructura poblacional de la Comunidad Autónoma de La Rioja por sexos. Si bien es cierto que el desarrollo de políticas es transversal a toda la sociedad riojana, pues el Sistema Riojano de Innovación lo componen todos los riojanos y riojanas, existe un determinado grupo de agentes que juegan un papel protagonista dentro de nuestro Sistema Riojano de innovación, los cuales son el principal objetivo de las políticas. Estos son el personal empleado en actividades de I+D y los investigadores, hacia quienes van dirigidos el grueso de las actuaciones.

Dentro de los agentes identificados se destacan tres fundamentales: Administración Pública, enseñanza superior (Universidad de La Rioja) y el tejido empresarial riojano, haciendo especial hincapié en los Centros Tecnológicos.



A continuación se va a proceder a analizar de forma detallada la composición del personal total e investigador de dichos agentes. Hay que destacar que para realizar con el mayor rigor posible este análisis se remitirá en la medida de la posible, a fuentes formales de información destacando el Instituto Nacional de Estadística. Debido a esto se disponen en algunos casos solo datos hasta el 2009.

Por último se plantea un análisis del propio personal de la Dirección General para la Innovación con los datos cerrados del ejercicio 2010. En él se detalla el nº de personas por categoría y sexo.

4. SECTORES DE EJECUCIÓN DE LA I+D

La I+D se ejecuta a través de 3 agentes: La Administración, La Universidad y el Sector Empresarial e IPSFL (Instituciones Privadas sin Fines de Lucro). Los datos extraídos de la estadística del INE sobre Actividades de I+D 2009 arroja las siguientes conclusiones: el personal dedicado a actividades de I+D crece en La Rioja más que a nivel nacional en 2 sectores de ejecución, el sector administraciones públicas y el sector enseñanza superior. Estos incrementos son por otro lado notablemente superiores.

TOTAL	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	2,40 %	4,30 %	4,99 %
LA RIOJA	2,11 %	2,83 %	4,86 %

Desagregado por sexos, La Rioja supera al estado en las tasas de crecimiento en la incorporación de RR.HH. femeninos destinados a la I+D en los 3 sectores de ejecución, siendo los incrementos también notablemente superiores en los sectores AA.PP. y enseñanza superior.

MUJERES	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	1,24 %	1,89 %	1,54 %
LA RIOJA	1,04 %	1,28 %	1,57 %

Respecto los valores referentes a investigadores, a nivel nacional supuso un 7,08 por mil de la población ocupada, mientras que en la Rioja fue de un 5,5. Desglosando los datos según los sectores de ejecución se refleja el siguiente panorama:

TOTAL	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	
NACIONAL	1,28 %	3,34 %	2,46 %
LA RIOJA	1,03 %	2,61 %	1,85 %

Desagregado por sexos se muestran los siguientes datos.



MUJERES	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	0,61 %	1,38 %	0,74 %
LA RIOJA	0,50%	1,40 %	1,10 %

5.- EVOLUCIÓN DEL PERSONAL TOTAL EMPLEADO EN ACTIVIDADES DE I+D Y N° TOTAL DE INVESTIGADORES.

El personal destinado a I+D así como el número de investigadores en La Rioja crecen de acuerdo con los últimos datos de la estadística INE sobre actividades de I+D.

La Rioja crece en el personal destinado a I+D+I, que aunque moderada en 2009 respecto al año anterior, este incremento es constante desde los últimos cinco años:

	2005	2006	2007	2008	2009
LA RIOJA	885	993	1.174	1.322	1.363

Fuente INE Estadística sobre actividades de I+D 2009.

Respecto al personal investigador (en equivalencia a jornada completa) alcanzó la cifra de 767 en el año 2009, generándose también en este sector un incremento constante desde 2005.

	2005	2006	2007	2008	2009
LA RIOJA	482	525	627	749	767

Cabe destacar cómo del total de este personal de La Rioja, en 2009, 352 eran mujeres, lo que representa el 45,89% frente a un 38,51 % correspondiente a la población nacional

Evolución del personal en I+D e investigadores en La Rioja por sexos.

En las siguientes tablas se refleja la evolución del porcentaje de mujeres sobre la tasa de ocupación en actividades de I+D en La Rioja en los últimos cinco durante el periodo 2005-2009. Asimismo se muestra cual ha sido la evolución del número de investigadores en el sector femenino durante el mismo periodo.

Evolución del personal en I+D+I en La Rioja por sexos.

PERSONAL EN I+D	2005	2006	2007	2008	2009
TOTAL	884	993	1.174	1.322	1.363
MUJERES	277	347	456	484	548



%INCREMENTO		△ 3,61	△ 3,90	△ 2,23	△ 3,60
--------------------	--	--------	--------	--------	--------

Evolución del número de investigadores en La Rioja por sexos.

PERSONAL EN I+D	2005	2006	2007	2008	2009
TOTAL	482	525	627	749	767
MUJERES	177	209	253	309	302
%INCREMENTO		△ 3,09	△ 0,540	△ 0,96	△ 4,50

ANÁLISIS REGISTRO DE INVESTIGADORES

El Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación es un sistema cuya aplicación informática ha sido desarrollada por la Dirección General para la Innovación del Gobierno de La Rioja. Se ha convertido en un instrumento imprescindible para conocer el estado de la investigación en cada momento. Su inscripción en él es preceptiva para los centros tecnológicos y para los investigadores que quieran acogerse a los beneficios en materia de I+D+I que se vayan a disfrutar en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El principal valor añadido de este instrumento es la búsqueda de personal investigador y de los centros de infraestructuras tecnológicas que se encuentran en nuestra Comunidad, facilitando la elaboración de estadísticas y evitando la duplicidad de datos.

A fecha de 31 de diciembre de 2010 destaca la siguiente información en el citado registro:

PROVINCIA DE ORIGEN DEL INVESTIGADOR	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
La Rioja	1.420	732	688
Otras provincias	7	0	7
Total	1.427	732	695

*Fuente: Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación

Del total de Investigadores inscritos el 51,30% son mujeres, un poco más de la mitad, mientras que el 48,70 restante son hombres. Prácticamente la totalidad de los investigadores inscritos proceden de La Rioja (un 99,51%), riojanos inscritos, y de entre ellos se cuenta el total de mujeres investigadoras.

De estos datos podría concluirse que una inmensa mayoría de investigadores riojanos desarrolla su actividad en nuestra Comunidad.

6. ENSEÑANZA SUPERIOR UNIVERSITARIA.



Según los últimos datos disponibles en 2009 el personal en I+D del sector enseñanza superior universitaria representa el 50,91 % del total alcanzando 365 personas de las que 170 son mujeres (un 23,71 respecto del total, y un 46,58 respecto del ámbito universitario). Este porcentaje se encuentra por encima de la media nacional, donde de un total de 810.203 investigadores, el 44,55 % son mujeres.

En relación al alumnado matriculado en estudios de tercer ciclo, pueden darse los siguientes datos para la comparativa nacional con la regional:

Alumnos matriculados en estudios de Tercer Grado		2006/07	2007/08	2008/09	2009/10
España	Total	72.741	66.973	67.000	63.466
	Mujeres (%)	51 %	52 %	51 %	51 %
La Rioja	Total	386	392	420	368
	Mujeres (%)	43 %	47 %	45 %	42 %

7. TEJIDO EMPRESARIAL RIOJANO

Según los últimos datos disponibles en el INE para 2009, el personal empleado en el sector empresas e IPSFL a nivel nacional representa el 42 % del total (220.777), porcentaje que desciende con respecto al año anterior, en el que el porcentaje de personal empleado en I+D+I fue de un 44% (215.676). En nuestra Comunidad Autónoma, mientras que en 2008 el número de este personal fue de 696 sobre 1.322, lo que supone un 52%, en 2009 descendió a 675 sobre 1.363, lo que supone un 49%. Sin embargo, y pese a esta ligera disminución, sigue siendo superior a la cifra nacional.

Respecto a su desglose en sexos, se reflejan en la siguiente tabla:

Personal empleado en el sector empresas + IPSFL	2008		2009	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
España	66.555	28.652	64.847	28.852
La Rioja	494	202	457	218

Como ya hemos mencionado anteriormente, en del tejido empresarial riojano, los centros tecnológicos juegan un papel fundamental dentro de nuestras políticas dado que la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio coordina desde 2007 la Red de Centros Tecnológicos Públicos de La Rioja. A continuación se realiza un breve análisis del personal total e investigador de dichos centros.

PERSONAL DE LOS CENTROS TECNOLÓGICOS DE LA RIOJA AÑO 2009

*Centros tecnológicos de La Rioja: Distribución de Personal por Sexos.*

CENTRO	PERSONAL TOTAL			INVESTIGADORES (EJC)		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
CTCR	7	4	11	4	4	8
CTIC	8	12	20	6	9	15
CITA	7	8	15	6	2	8
CTICH	3	8	11		4,5	4,5
TOTALES	25	32	57	16	19,5	35,5

Fuente: Elaboración propia.

CTCR- Centro Tecnológico del Calzado de La Rioja

CTIC- Centro Tecnológico de la Industria Cárnica de La Rioja

CITA- Centro Investigación Tecnología Alimentaria de La Rioja

CTICH- Centro Tecnológico de Investigación del champiñón

CILENGUA- Centro Internacional de Investigación de la Lengua Española

Para su estudio se ha distinguido entre el personal total y el personal que ejecuta tareas de investigación, para lo que hallamos la equivalencia a jornada completa – EJC- del total de los trabajadores de los citados centros.

Los datos muestran que, salvo en el caso del CTICH, más de la mitad de la plantilla de los Centros desarrolla su actividad en la I+D+I, y que el número de investigadores a sufrido un ascenso en relación a 2008 en todos los casos, tal y como demuestra la siguiente tabla:

Numero de investigadores en centros tecnológicos

CENTRO	PERSONAL TOTAL 2008		INVESTIGADORES (EJC) 2009	
	MUJERES	TOTAL	MUJERES	TOTAL
CTCR	2	4	4	8
CTIC	9	11	9	15
CITA	1	4	2	6
CTICH	4	4	5	5
TOTALES	16	23	20	34

Como puede comprobarse, se da un incremento del 47,83 % en el número total de investigadores, aunque el número de mujeres respecto de este total desciende y pasa de un 69,57 % en 2008 a un 58,8 en 2009. Aún así, estamos ante porcentajes de representación del sector femenino muy altos.

8. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS



Como ya hemos indicado, la I+D se ejecuta a través de 3 agentes: La Administración, La Universidad y el Sector Empresarial + IPFSL.

Analizando ahora el sector de la Administración Pública, presentamos una tabla con los datos de 2009, así como su comparativa con el anterior año, tanto a nivel nacional como regional:

		Personal empleado en actividades de I+D+I		Personal empleado en actividades de I+D+I en el sector de la Administración Pública	
		Total	Mujeres	Total	Mujeres
España	2008	215.676	84.400	41.139	20.926
	2009	220.777	88.247	45.353	23.351
La Rioja	2008	1.322	233	484	105
	2009	1.363	548	293	144

De los datos aportados, cabe destacar que, aunque el porcentaje nacional en 2008 de mujeres empleadas en I+D+I es de un 50,87 % y en La Rioja tan sólo de un 21,69%, en 2009 esta diferencia se reduce enormemente, siendo de un 51,49 % y un 49,15 % respectivamente.

Este incremento en la población investigadora femenina en nuestra Comunidad viene dándose de una forma sostenida en el tiempo desde 2005, donde representaba un 38,9%, hasta alcanzar la media nacional, mantenida en el mismo periodo de tiempo en un 49%.

9. EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL PARA LA INNOVACIÓN

En la Dirección General para la Innovación, el 50% del personal son mujeres, frente al 50% que representan los hombres. En cuanto al personal equivalente a jornada completa (EJC), las mujeres representan un total de 2,5 frente al 3,6 de los hombres.

El único doctorado es varón, así como el único diplomado. En cuanto al personal con licenciatura universitaria, 4 son mujeres y 2 son varones. Los datos son de elaboración propia del servicio:

CATEGORIA	SEXO	JORNADA (EJC)	FORMACIÓN
Investigador	Masculino	Completa	Doctorado
Investigador	Masculino	Completa	Diplomado
Auxiliar	Masculino	0,33	Licenciado
Investigador	Femenino	Completa	Licenciado
Técnico	Femenino	0.50	Licenciado



Técnico	Masculino	0.25	Grado Superior
Técnico	Femenino	0.25	Licenciado
Técnico	Femenino	0.50	Licenciado
Técnico	Femenino	0.25	Grado Superior
Investigador	Masculino	Completa	Licenciado

*Fuente: Elaboración propia con datos cerrados a 1 septiembre

En personal total el 40% de las personas computa como personal investigador, un 50% como técnico y un 1% como auxiliar. En términos de de EJC el 65% computa como personal investigador en la actividad de I+D del servicio, estando el resto ocupado por el personal técnico y auxiliar.

10. CONCLUSIONES

De los datos anteriormente expuestos, son varias las conclusiones que se pueden extraer:

- Respecto al ámbito laboral, la tasa de paro en La Rioja se encuentra casi seis puntos por debajo de la media nacional, siendo esta diferencia similar en el caso del paro femenino, tradicionalmente más alto.

- Respecto a la tasa del personal empleado en actividades de I+D respecto a la población ocupada, mientras que el total nacional alcanza el 11,7 %, en La Rioja es del 9,8 %, sin embargo hay que tener en cuenta que este porcentaje va creciendo de una manera constante desde 2005, acercándose cada vez más a la media nacional.

- Pese a que el número de personal empleado en I+D+I regional es menor que el nacional, el índice de participación femenina es un 1ª mayor (40%) que la nacional, siendo ésta mayor en el sector de empresas. y enseñanza superior.

- Tanto el personal destinado a I+D+I como en número de investigadores ha sufrido un incremento constante en nuestra región. En el caso de la clasificación por sexos, a excepción de un descenso producido en 2008, el incremento ha sido de una media de 3,70 anual,

- Tan sólo en el sector del tejido empresarial donde el número de mujeres supera al de hombres en actividades de I+D+I (un 58,8 % frente a un 41,2 % respectivamente), si bien este porcentaje es casi similar en el sector de la Administración Pública (un 51,49 % de hombres frente a un 49,15 % de mujeres).

En cuanto a la enseñanza universitaria, la representación de mujeres representa un 47%, levemente superior a la media nacional (45%)

- Centrándonos en nuestro entorno más directo, en el caso concreto de la Dirección General para la Innovación las mujeres representan el 53% de los trabajadores, pero sin embargo presentan un valor en investigadores a jornada completa inferior respecto al personal masculino de la Dirección, 4,30 frente a 4,74.



Concluir por tanto, que las mujeres han ido ganado terreno en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación, aunque siguen padeciendo tasas de participación menores que las masculinas en dos de los tres sectores analizados.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 03: DIRECCIÓN GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CUANTÍA
7221. Regulación, Protección de la Propiedad y Calidad Industrial.		1.539.601€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 7221 (Regulación, Protección de la propiedad y calidad industrial) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene atribuidos la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

Dentro de los mismos destacan: la ejecución de políticas de promoción de la protección de la propiedad, seguridad y calidad industrial, la Inspección Técnica Vehículos, así como los relacionados con la promoción de la eficiencia energética, ahorro en el consumo y la diversificación energética en nuestra región. Se contemplan asimismo políticas dirigidas a la extensión y mejora de la red de infraestructuras energéticas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Este programa 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 on



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%
Año 2010:	4 inscripciones, 4 hombres	100%
Año 2011:	8 inscripciones, 8 hombres	100%

Instalador aparatos a presión (IAP)

Total inscritos: 33

Año 2008:	1 inscripción, 1 hombre.....	100%
Año 2009:	Ninguna inscripción	
Año 2010:	2 inscripciones, 2 hombres	100 %

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%
Año 2010:	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

Año 2010: Ninguna inscripción

Instalador de climatización (ICC)

Total inscritos: 227

Año 2008: 2 inscripciones, 2 hombres..... 100%

Año 2009: 1 inscripción, 1 hombre..... 100%

Año 2010: Ninguna inscripción

Mantenedor de climatización (MCC)

Total inscritos: 97

Año 2008: 3 inscripciones, 3 hombres..... 100%

Año 2009: Ninguna inscripción

Año 2010: Ninguna inscripción

Instalador de climatización individual (ICCIN)

Total inscritos: 50

Año 2008: 3 inscripciones, 3 hombres..... 100%

Año 2009: 3 inscripciones, 3 hombres..... 100%

Año 2010: Ninguna inscripción

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%

Año 2010: 1 inscripción, 1 hombr 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%
Año 2010:	5 inscripciones, 5 hombres	100%

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%
Año 2010:	5 inscripciones, 5 hombres	100%
Año 2011:	8 inscripciones, 8 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%
Año 2010:	3 inscripciones, 3 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%



Año 2010: 2 inscripciones, 2 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%

Año 2010: Ninguna inscripción

Año 2011: 9 inscripciones, 8 hombres 88%
1 mujer 12%

Instaladores de líneas de A.T. (ILAT)

Total inscritos: 10

Año 2008 0 instalador

Año 2009: 6 instaladores, 6 hombres..... 100%

Año 2010: Ninguna inscripción

Operadores de caldera (IOC)

Total inscritos: 177

Año 2008: 0 inscritos

Año 2009: 1 inscrito, 1 hombre..... 100%

Año 2010: Ninguna inscripción

Año 2011: 11 inscripciones, 11 hombres 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%



Año 2010:	1 inscrito,	1 hombre	100%
Año 2011:	3 inscripciones,	3 hombres	100%

Instalador productos petrolíferos categoría I, (IPB)

Total inscritos: 287

Año 2008:	3 inscritos,	3 hombres.....	100%
Año 2009:	0 inscripciones		
Año 2010:	1 inscrito,	1 hombre	100%

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%
Año 2010:	39 inscritos,	38 hombres.....	97,4%	1 mujer	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%
Año 2010:	Ninguna inscripción		

Operador grúa móvil autopropulsada, categoría B (IGMB)

Total inscritos: 52

Año 2008:	Ninguna inscripción
-----------	---------------------



Año 2009: 1 inscripción, 1 hombre..... 100%

Año 2010: Ninguna inscripción

Operador grúa torre (IGT)

Total inscritos: 604

Año 2008: 88 inscripciones, 88 hombres..... 100%

Año 2009: 41 inscripciones, 41 hombres..... 100%

Año 2010: 3 inscripciones, 3 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%
Año 2010:	65 inscripciones	64 hombres 1 mujer	98% 2%
Año 2011:	39 inscripciones	38 hombres 1 mujer	97,4% 2,6%

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%



AÑO 2010			
Nuevos censos	Hombres	Mujeres	Empresas
65	65	0	65
100%	100%	0%	100%

Comparativa del 2009 con respecto al 2008:

- Un 3% menos de inscripciones.
- Descenso en hombres de un 4%.
- Descenso en mujeres de un 1%.

Comparativa del 2010 con respecto al 2009:

- Un 80% menos de inscripciones

INDICADORES SOBRE LAS AYUDAS SOLICITADAS EN EL PLAN EFICIENCIA ENERGÉTICA DEL GOBIERNO DE LA RIOJA POR PERSONAS FÍSICAS

LÍNEA	2010		2011	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Biomasa	9	1	23	7
Geotermia	3	0	3	1
Fotovoltaica	1	2	13	3
Solar Térmica	4	1	3	1
Renove Calderas	101	40	359	154
Renove Electrodomésticos	1.239	826	933	1867
TOTAL	1.374	874	1334	2033
%	61,11%	38,87%	39,61	60,39

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, 2009, 2010 y 2011. 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 Innovación, Industria y Comercio está enfocada a situar a La Rioja como una región que se encuentre bien posicionada en el ámbito de la seguridad industrial, la profesionalización de sus industriales y coordinadamente con otros programas, en la que el trabajo desarrollado sea seguro y de calidad, permitiendo así que nuestra Comunidad cuente en una posición destacada, no sólo a nivel nacional sino también en el ámbito europeo.

En este sentido se persigue impulsar la participación de las mujeres en los ámbitos industriales, a través de la iniciativa privada, y de fomentar un trabajo de calidad.

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.

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

La Comunidad Autónoma de La Rioja incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento de La Rioja. En base a dicho mandato, la Consejería de Administración Pública y Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todos los departamentos y entidades que lo conforman. No obstante y por los motivos que se exponen en esta memoria, el análisis de impacto se encuentra limitado a alguna de sus áreas y líneas.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio se dirige a la promoción y prevención de la seguridad industrial, y al impulso de la eficiencia energética, ámbitos que no tienen género, ya que tienen un carácter transversal, por ir dirigidos a toda la sociedad. No obstante sí se considera necesario promocionar la participación de la mujer en este ámbito y que esta participación se produzca sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

No obstante se continuarán realizando mediciones de la participación de la mujer en este ámbito y se analizarán las barreras que existen, en su caso, para impulsar su desaparición.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 03: DIRECCIÓN GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CUANTÍA
5493. Innovación, Actividades Comerciales y Artesanas.		146.500€
7611. Ordenación y Control del Comercio Interior, Artesanía y Defensa de la Competencia.		567.185€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 5493 tiene como objetivo básico el conocimiento estructural y coyuntural de los distintos sectores de la actividad económica, y en concreto, los sectores comerciales y artesano. Estas actividades se realizan en la ejecución de políticas públicas que coadyuvan a la consolidación de los distintos sectores con planes de investigación, desarrollo e innovación buscando la eficiencia de modelos de excelencia empresarial. En consecuencia, los fines del programa son el análisis de los diversos sectores de actividades económicas y elaboración de propuestas de investigación, desarrollo e innovación de los mismos para la consolidación del tejido empresarial de La Rioja y el incremento del valor añadido de sus productos o servicios.

El programa 7611 tiene como objetivo básico la consolidación de los distintos sectores de la actividad económica, además de la ordenación y control de los sectores comercial y artesano mediante la ejecución de políticas públicas que permitan el conocimiento de su estructura y las coyunturas que les afecten o puedan afectar, elaborando acciones de promoción directa o indirecta y realizando el adecuado control sobre el ejercicio de la actividad comercial y artesanal.

En la definición de las políticas públicas, ya sean de ordenación, como la elaboración de normas, o de control y fomento, se promueve la igualdad de género, puesto que las normas se elaboran atendiendo a un lenguaje no discriminatorio, y las mismas van dirigidas tanto a hombres como a mujeres.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Inicialmente se expresan aquellos indicadores que pueden ser objeto de comparación a los presentados en relación con los Presupuestos de 2011, 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 2011: distribución del número de solicitantes por sexos, y distribución del número de beneficiarios en función del sexo.

Órganos consultivos y de participación

Composición de la Comisión Regional de Precios

ENTIDAD REPRESENTADA	Nº MIEMBROS	GÉNERO
Sector Público CAR	6	5 Hombres 1 Mujer
FER	1	1 Hombre
Asociaciones Consumidores	1	1 Hombre
Sindicatos	1	1 Hombre
TOTAL	9	8 Hombres 1 Mujer

La secretaría de la Comisión Regional de Precios es desempeñada por un funcionario adscrito al Servicio de Comercio de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

Composición del Consejo Riojano de Comercio



ENTIDAD REPRESENTADA	Nº MIEMBROS	GÉNERO
Sector Público CAR	4	3 Hombres 1 Mujer
FER	4	4 Hombres
Asociaciones Consumidores	3	2 Hombres 1 Mujer
Sindicatos	4	1 Hombre 3 Mujeres
Asociaciones Comerciantes	4	3 Hombres 1 Mujer
Asociación de distribuidores comerciales	4	4 Hombres
Federación Riojana de municipios	3	2 Hombres 1 Mujer
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja	4	1 Hombre 3 Mujeres
TOTAL	4	3 Hombres 1 Mujer

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

Composición del Consejo Riojano de Artesanía

ENTIDAD REPRESENTADA	Nº MIEMBROS	GÉNERO
Sector Público CAR	5	5 Hombres
FER	1	1 Mujer
Asociaciones de Artesanos	3	2 Hombres 1 Mujer
Cámara de Comercio e Industria	1	1 Mujer
TOTAL	10	7 Hombres 3 Mujeres

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

Registro General de Artesanía de La Rioja.

El número total de inscripciones que figuran actualmente en el Registro es de 178, referidas a número de documentos de calificación artesanal otorgados hasta la fecha y que clasificados por tipo y género, se expresan en el Cuadro nº 1. No obstante, dado que algunos artesanos, ya sean personas físicas o jurídicas, poseen más de un documento de calificación artesanal en función de cada oficio que realizan, se ha elaborado otro cuadro referente al número de personas inscritas en el Registro que poseen carné artesanal por tipo y género, resultando en consecuencia, un número inferior al anterior, 135 personas. Así mismo, el indicador que se ha tomado como referencia para medir el impacto de género en las empresas artesanas, ha sido el artesano que figura como responsable de la actividad productiva de la empresa. De esta forma, el número de empresas artesanas inscritas no se corresponde con el número de artesanos responsables,



puesto que en algunos casos, dentro de una misma empresa pueden existir varios artesanos al frente del proceso de elaboración de los productos.

Cuadro 1.- Número de documentos de calificación artesanal, por tipo y género.

	Total Documentos	Empresas Artesanas*	Artesanas/os	Honorarios/as
Mujeres	51 (28, 7%)	13 (28, 9%)	32 (29, 4%)	6 (25, 0%)
Hombres	127 (71, 3%)	32 (71, 1%)	77 (70, 6%)	18 (75, 0%)
Total	178 (100%)	45 (100%)	109 (100%)	24 (100%)

En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género. Los porcentajes se refieren a los totales de cada columna.

Como puede observarse es mayor el número de calificaciones artesanales correspondientes a hombres que a mujeres, pero es la situación que presenta en función de las solicitudes.

Cuadro 2.- Número de personas por tipo de documento de calificación artesanal y género. Agosto 2011.

	Total Personas	Empresas Artesanas*	Artesanas/os	Honorarios/as
Mujeres	44 (32, 6%)	10 (30, 3%)	28 (34, 1%)	6 (30, 0%)
Hombres	91 (67, 4%)	23 (69, 7%)	54 (65, 9%)	14 (70, 0%)
Total	135 (100%)	33 (100%)	82 (100%)	20 (100%)

En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género. Los porcentajes se refieren a los totales de cada columna.

Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja

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 son alguna desviación admitida entre el 5 y el 10% *:

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, de 2010 actualizado el censo parcialmente por servicios propios.

El porcentaje de distribución de titulares por sectores en función del género es el siguiente*:

Género	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	-

Los datos han sido obtenidos sobre una muestra técnica del Observatorio del Comercio.

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	26,0	74,0

Recursos humanos del Servicio de Comercio

En relación con la plantilla del Servicio de Comercio la situación actual es la siguiente:

Género	Grupo	Totales
Hombres	1 A1 / 1 A2	2
Mujeres	1 A1/ 1 A2/ 1 C1/ 2 C2	5

Subvenciones al sector artesano 2011

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 que aprueba las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la artesanía, modificada por la Orden 18/2011, de 9 de marzo de dicha Consejería, la distribución de las ayudas en el ejercicio de 2011 en relación con los indicadores que sirvan para determinar el impacto de género ha sido:

Subvenciones a artesanos o empresas artesanas de La Rioja para la promoción y comercialización de productos artesanos

Género	Nº Solicitantes	Nº Beneficiarios
Hombres	11	9
Mujeres	11	10

Total solicitantes: 22 Total beneficiarios: 19
Cuantía subvención concedida: 17.699,93€

Subvenciones a artesanos y empresas artesanas para atender a gastos en nuevas tecnologías de tratamiento de la información

Género	Nº Solicitantes	Nº Beneficiarios
Hombres	6	6
Mujeres	9	7

Total solicitantes: 15 Total beneficiarios: 13
Cuantía subvención concedida: 5.911,18€

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El análisis del impacto de género de la norma presupuestaria y de los créditos que en el mismo se consignan debe partir de indicadores que puedan homogéneamente mostrar el desarrollo de acciones que promuevan la igualdad



entre géneros pero sobre la base de la especificidad de los objetivos que se persiguen en cada función y programa y las acciones e indicadores que las integran.

Para desarrollar las políticas públicas de ordenación y control del comercio interior, de la artesanía y defensa de la competencia, la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio cuenta con la colaboración de una serie de órganos de carácter consultivo y de participación y representación de los sectores afectados por las citadas políticas. Estos órganos como se ha expresado son:

- **Comisión Regional de Precios:** Órgano colegiado de carácter consultivo que fue constituido por Decreto 36/1983, de 3 de noviembre, y cuyas funciones son informar la creación o modificación de precios sometidos a autorización administrativa de ámbito autonómico, que afectan esencialmente al transporte colectivo urbano de viajeros. Con respecto a los datos de años anteriores, se observa un aumento del número de hombres, pasando de tener 6 miembros masculinos a 8, disminuyendo el número de mujeres a 1, pero ello depende de las designaciones que realizan los órganos o instituciones representadas.

- **Consejo Riojano de Comercio:** Órgano colegiado consultivo y de participación en materia de ordenación comercial, que se creó por la Ley 3/2005, de 14 de marzo de Ordenación de la Actividad Comercial, y cuyas funciones y composición se desarrollan en el Decreto 63/2006, de 24 de noviembre. Tal y como se ha mostrado en los cuadros estadísticos, hay una predominancia del género masculino entre sus miembros, situación que se mantiene con respecto a años anteriores y que depende de las designaciones que realizan los órganos o instituciones representadas.

- **Consejo Riojano de Artesanía:** Creado por la Ley 2/1994, de 24 de marzo de Artesanía. Su composición actual está determinada en el Decreto 51/1994, de 15 de septiembre, modificado por el Decreto 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 normativos del sector artesanal. Actualmente, cuenta con una participación superior de hombres en relación con las mujeres, 7 hombres y 3 mujeres. Lo que supone un descenso en el número de mujeres respecto de los datos de otros años, pero que al igual que los otros órganos colegiados dependen de las designaciones que realicen las entidades representadas.

- **En el Sector Artesano,** como puede observarse en el cuadro de datos estadísticos, dado el elemento tradicional de los oficios artesanos, la mayoría de los artesanos inscritos son del sexo masculino. Ello puede deberse a que una gran parte de los oficios que integran el Repertorio de Oficios y Actividades Artesanas de La Rioja, han estado ligados social y tradicionalmente, a tareas realizadas fundamentalmente por hombres.

Del análisis de los cuadros estadísticos se deduce que ha existido en el 2011 un incremento del número de solicitantes del sexo femenino, estando equiparado el número de hombres y mujeres en la línea de promoción de productos artesanos y siendo superior las mujeres en la línea de inversión. Respecto a los beneficiarios de dichas subvenciones, en las dos líneas el sexo femenino supera al masculino. De



todas formas, hay que reseñar, al igual que en años anteriores, el bajo número de solicitantes de subvenciones, en relación con el elevado número de 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.

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

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa **5493** y el Programa **7611**, se han expresado en el inicio del informe y no presenta aspectos discriminatorios en relación al género teniendo en cuenta que:

- Todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres, en cuanto personas físicas.
- El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.
- Deben marcarse indicadores que puedan ser objeto de evaluación y comparación en el futuro.

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

La incidencia de los programas de gasto sobre el impacto de género, no tiene en criterio de este Centro una importancia muy significativa, puesto que en las acciones normativas o de control, no se discrimina en razón del género sino de la actividad que se realiza por los sujetos y la observancia de las normas de obligado cumplimiento. Igualmente en el procedimiento de concesión de ayudas al sector artesano, no se discrimina en razón del género.

Un aspecto que podría ser objeto de atención especial es la designación de representantes de género femenino en los órganos consultivos y de participación, dependiendo ello de aquellos agentes sociales o económicos o entidades públicas y privadas que los designan y cuya decisión depende exclusivamente de sus órganos directivos.

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



De acuerdo con lo expresado en el número anterior, la realidad del impacto de los dos programas de gasto gestionados sobre el impacto de género, en lo que se refiere en primer lugar, a la representación, no influye significativamente en cuanto que las normas expresan la representación de entidades que designan libremente a sus representantes, salvo que se realizara una nueva regulación de los citados órganos de representación y se estableciera la obligación de paridad, actuación que no sería posiblemente pacífica.

En lo que se refiere a los recursos financieros y humanos, la realidad del sector en relación con el género es la consecuencia del ejercicio del principio de libertad de empresa, sin perjuicio de que por parte de otros órganos de promoción y fomento de actividades económicas se considerara necesario realizar acciones concretas en la promoción del género y acceso al ejercicio de actividades empresariales.

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 da actualmente., donde el mayor número de solicitudes en 2011 lo son de artesanas.

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 se pueden realizar esenciales innovaciones en relación con el impacto de género objeto del presente informe.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 03: DIRECCIÓN GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 02: CENTRO NACIONAL DE FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CUANTÍA
5462 - I+D+I Formación en Nuevas Tecnologías		554.750€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 5462 (I+D+I Formación en nuevas tecnologías) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio. Dentro de los objetivos destacan:

- Promover la cultura de la innovación y la actitud innovadora en el ámbito de las TIC.
- Generar los recursos y conocimientos necesarios para impulsar el proceso innovador en La Rioja.

El Think Tic está integrado en la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, y forma parte del Sistema Riojano de Innovación, una red que agrupa a todos los actores implicados en el desarrollo de la innovación en la comunidad autónoma.

El trabajo desarrollado por el Think TIC se enfoca al reconocido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Educación con su inclusión en la Red de Centros de Referencia Nacional.

El Think TIC es en la actualidad uno de los dos únicos centros de referencia en las familias profesionales de informática y comunicaciones existentes en España.

Este reconocimiento habilita al Think TIC para programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador y experimental que sirven de referente para el desarrollo de la formación profesional en el ámbito nacional.

Algunas de sus actuaciones son:

1. Laboratorio de formación oficial

Desarrollo e impartición de formación fundamentada en certificados de profesionalidad en los ámbitos de la informática y las comunicaciones. El objetivo es desarrollar programas formativos de referencia nacional.



2. Laboratorio de formación experimental.

Desarrollo de acciones formativas innovadoras que son impartidas con carácter experimental en el Think TIC. El objetivo es adaptar las formación a las necesidades actuales del mercado de trabajo.

3. Centro de formación avanzada.

Impartición de formación avanzada TIC en ocho áreas temáticas: diseño, gestión, seguridad, inteligencia e integración de tecnologías, posicionamiento y localización, movilidad, interoperabilidad y tecnologías semánticas. El objetivo es incrementar la cualificación profesional.

4. Plan de Talento Think TIC

Promoción de programas y actividades orientadas al desarrollo del talento en el ámbito TIC. El objetivo es incrementar, atraer, captar y retener el talento en la comunidad autónoma.

5. Orientación profesional para el empleo

Servicios de asesoría dirigidos a los trabajadores y los emprendedores en materia TIC. El objetivo es facilitar el acceso de los profesionales a las empresas riojanas y favorecer la creación de nuevos proyectos.

6. Promoción de las TIC

Organización de eventos de carácter nacional e internacional que contribuyan a impulsar el desarrollo TIC en La Rioja. El objetivo es promover el contacto entre profesionales y favorecer la transferencia de conocimientos.

7. Asesoramiento a empresas y colectivos

Desarrollo de actividades dirigidas a la incorporación de las TIC a las organizaciones. El objetivo es incrementar la competitividad de las empresas de la comunidad autónoma.

8. Servicio de vigilancia tecnológica

Seguimiento de las necesidades de los profesionales y las empresas riojanas en materia TIC. El objetivo es planificar una oferta formativa eficaz y facilitar el acceso al conocimiento TIC más avanzado.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Al ver los objetivos estratégicos del THINK TIC se aprecia como el público objetivo de sus actuaciones es toda la sociedad riojana, sin discriminación de sexos. Centrándose especialmente en la población en edad laboral.

INDICADORES SOBRE POBLACIÓN DE LA RIOJA. ÁMBITO POBLACIONAL Y LABORAL DE LA RIOJA. AÑO 2010

	POBLACIÓN TOTAL	VARONES	MUJERES
TOTAL NACIONAL	45.989.016	22.672.423	23.316.593
LA RIOJA	321.780	161.585	160.195

* Fuente: INE censo de población a fecha del 1 de enero de 2010.

La Rioja se configura como la CC.AA. con menor número de habitantes, de los cuales un 50,2% son varones y un 49,8% son mujeres frente a los valores del total nacional con un 49,3% de varones y un 50,7% de mujeres.

DATOS EMPLEO PARA 2º TRIMESTRE 2011 (valores absolutos en miles)

	AMBOS SEXOS		
	OCUPADOS	PARADOS	TASA PARO
TOTAL NACIONAL	18.151,7	4.910,2	21,29%
LA RIOJA	132	24,1	15,40%
	VARONES		
	OCUPADOS	PARADOS	TASA PARO
TOTAL NACIONAL	10.059	2.635	20,76 %
LA RIOJA	76,7	13	14,90%
	MUJERES		
	OCUPADOS	PARADOS	TASA PARO
TOTAL NACIONAL	8.092,7	2.275,2	21,94 %
LA RIOJA	57,7	11,1	16,20 %

*Fuente: INE Encuesta de población activa.

En cuanto al ámbito laboral la tasa de paro en La Rioja se sitúa casi en más de 5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de paro Nacional. Este sesgo positivo en el caso de los hombres se cifra en una tasa de paro 5,8 puntos inferior en La Rioja respecto de la Nacional masculina y de un 5,74% en el caso de las mujeres. Tradicionalmente las tasas de Paro femeninas presentan valores superiores a las tasas de paro masculinas.

Hay que resaltar el hecho de que la tasa de paro femenino en La Rioja permanece incluso por debajo de la tasa de paro nacional masculina. Todos estos datos



corresponden a la Nota de Prensa del INE sobre la EPA (encuesta de población activa) y se refieren al 1º trimestre de 2011.

INDICADORES DE ALUMNADO.

Como se ha indicado anteriormente, uno de los objetivos principales del centro es la formación continua dentro del ámbito de las nuevas tecnologías. Por este motivo el centro recoge gran cantidad de alumnado a lo largo del año. En la siguiente tabla se puede apreciar la tasa de alumnado femenino que el centro ha tenido a lo largo de los últimos 5 años. Se ha experimentado un incremento significativo en el nº de mujeres tanto en términos absolutos como relativos, pasando de una cuota de 12,7% en el 2007 al 33% en el 2007.

	2007	2008	2009	2010	2011	Total
% Hombres	87,27%	71,86%	70,07%	64,68%	61,63%	67,12%
% Mujeres	12,73%	28,14%	29,93%	35,32%	38,37%	32,88%

INDICADORES DEL CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL EN INFORMÁTICA

En el Think Tic, cuenta con un total de 9 personas de las cuales el 22% del personal son mujeres frente al 78% que representan los hombres.

En la tabla siguiente se refleja el listado total de personal del centro:

SEXO	Nombre	Puesto
H	Manuel Peiro Somalo	Director del Centro de formación en nuevas tecnologías de La Rioja
M	Elena Pilar Jimenez Diaz	Responsable de Programa de Formación
H	Ernesto Rodriguez Casado	Técnico Superior Informático
H	Iván Fernández Fernández	Técnico Informático
H	Julio Lorenzo Ortega Valencia	Ayudante Administrativo
H	Miguel Ruiz Azofra	Administrativo A.G.
M	Maria Julia Sedano Varea	Auxiliar A.G.
H	Jose Ignacio Olivan Saenz	Subalterno
H	Jose Ignacio Iturriaga Mallagaray	Subalterno

* Fuente: Elaboración propia con datos cerrados a 1-10-11

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Este año se ha producido un cambio organizativo dentro de la consejería de Industria, Innovación y Empleo transfiriendo las competencias del Centro desde el Servicio Riojano de Empleo a la nueva Dirección General de Innovación, Industria y Comercio. Este cambio no ha implicado una modificación del personal del centro, repercutiendo en la estrategia y orientación de las acciones del THINK TIC. Sin embargo, la política formativa sigue como en años anteriores manteniendo un carácter no discriminatorio en cuestiones de género.

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



Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa de I+D+I Formación en nuevas tecnologías se han expuesto al principio de la explicación. Resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de La Dirección General para La Innovación, Industria y Comercio está enfocada a potenciar el capital humano La Rioja y a obtener un tejido empresarial más competitivo, generando un personal más formado y cualificado en el uso de las tecnologías más novedosas del mercado.

La política pública coordinada que promueve la sociedad del conocimiento, la innovación y la iniciativa emprendedora tiene como objetivo el conseguir un desarrollo económico sostenible que aporte bienestar, niveles sostenidos en el tiempo de crecimiento económico y cohesión social.

Por detallar algunas de las iniciativas en que se ha materializado este programa de gasto se detallan las siguientes:

- Becas Think Tic de la red de entidades colaboradoras.
- Diversos programas formativos en TIC dentro de las áreas gestión, seguridad, movilidad, diseño o tecnologías semánticas.
- Periódicas jornadas y semanarios técnicos.
- Desarrollo de un sistema de vigilancia tecnológica, con la certificación en la norma ISO 166.006.
- Becas internacionales THINK TIC en colaboración con empresas.
- Colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal, en la elaboración de los Certificados de Profesionalidad.
- Colaboración con el INCUAL en la elaboración de las guías de evidencia.

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

El desarrollo de las actuaciones citadas dentro del programa de gasto es transversal a toda la Sociedad Riojana, pues el Sistema Riojano de Innovación lo componen por igual hombres y mujeres. Existe no obstante un público objetivo que es el del alumnado del centro, es decir, aquellas personas, en edad laboral, interesadas en recibir una formación centrada en las nuevas tecnologías. Si bien es cierto, que dentro de estos cursos no se realiza ningún tipo de discriminación por sexos a la hora de aceptarlos dentro del proceso de selección.

Actualmente, el estudio del impacto de género está incorporado en la Administración Riojana a nivel de las disposiciones de ley que se elaboren, como por ejemplo los Presupuestos Generales De La Comunidad de La Rioja. Si es importante destacar que la propia estructura del órgano ejecutor del gasto y el personal que trabaja en los centros tecnológicos dependientes de la propia Dirección, muestran por si un cierto sesgo femenino, que corrobora en el ámbito de la I+D una presencia



equilibrada entre hombres y mujeres, o ligeramente inclinada hacia el lado femenino.

Por último, señalar que en un futuro, se prevé la obtención y evaluación de nuevos indicadores que incorporen la perspectiva de género.

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

Como se ha indicado anteriormente, la CAR incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento De La Rioja. En base a dicho mandato la Consejería de Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales para 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 con el transcurso de los años, llegando a la tasa máxima de alumnado femenino en año 2011. Podría indicarse que se está tendiendo a converger paridad de género a lo largo de estos años. En el sector empresarial, si bien la relación es de 1 a 2, la participación de mujeres es importante y cuenta con tasas de crecimiento de 2 dígitos, lo que implica que en el futuro se alcancen tasas de participación femeninas similares a las masculinas.

Este informe permite extender la perspectiva del impacto de género elaborando una batería mayor de indicadores que la incorporen y realizando un análisis de la situación.

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

A.-POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por el THINK TIC busca la captación y formación del capital humano, sin distinción del sexo o el origen, personal o profesional del mismo. Por otro lado, la política tiene un impacto diferenciado en ambos sexos, como es corroborado por los distintos datos estadísticos de que disponemos. El objetivo general de los informes de impacto de género es lograr que cualquier norma o proyecto legislativo tenga la misma eficacia en los 2 sexos. Hay que tener en cuenta que la implementación de políticas en principio no sexistas ni discriminatorias pueden tener diferente impacto en hombres y mujeres, por lo que a veces es necesario aplicar medidas pro activas centradas en la población femenina en sectores en los que están infrarepresentadas, con objeto de maximizar el potencial innovador de nuestra comunidad.

Se trabaja en años venideros con El observatorio Riojano para la Innovación, perteneciente a nuestra misma Dirección General, que va a seguir realizando

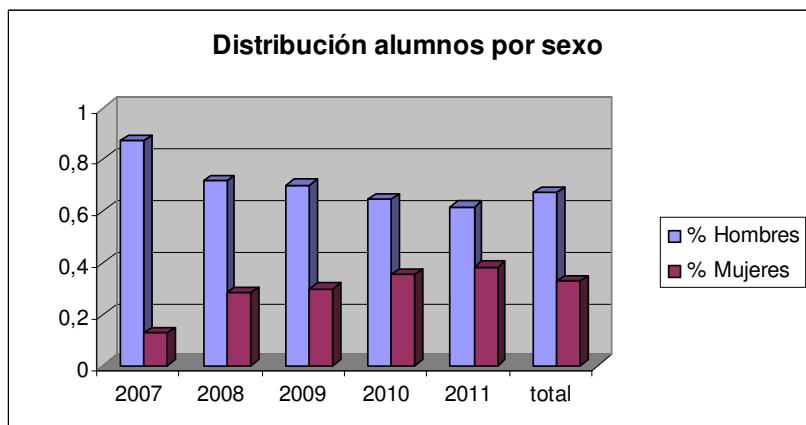


mediciones a través del cuadro de mandos que reporta específicamente a la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y al Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.

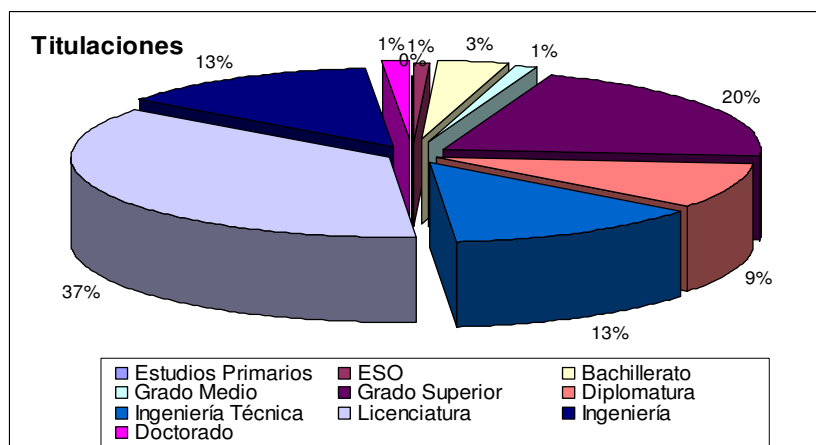
La comparación a nivel de un mismo programa de gasto de estos informes para varios años dará una perspectiva temporal sobre como ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas,

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO POR SEXO

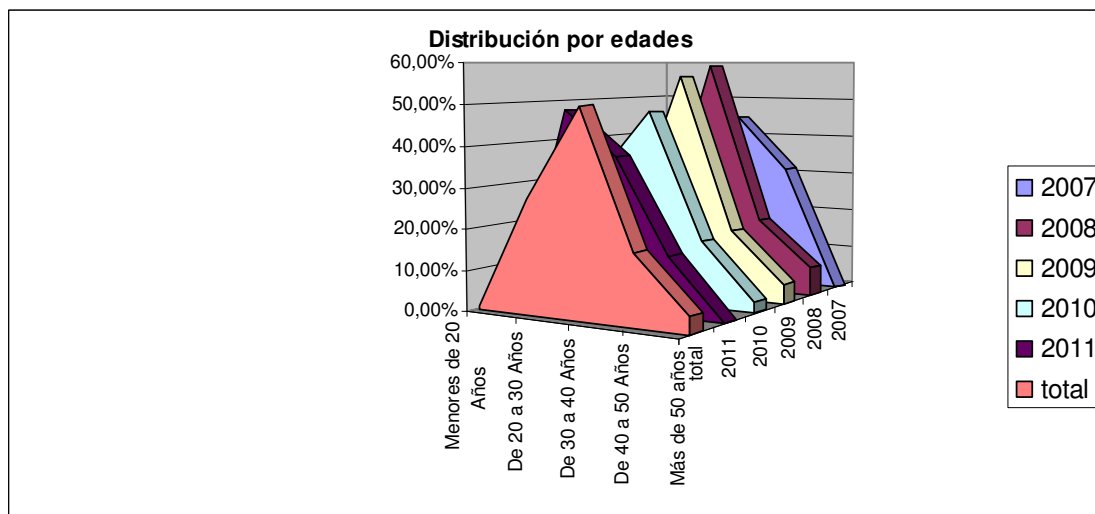


DESGLOSE DEL ALUMNADO POR NIVEL FORMATIVO.





DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO POR EDADES.



**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 04: DIRECCIÓN GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: RELACIONES LABORALES Y SALUD LABORAL

Centro 02: INSTITUTO RIOJANO DE SALUD LABORAL

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CUANTÍA
3151. Administración de las Relaciones Laborales y de Trabajo		1.703.933€
4132. Actividades de Prevención y seguimiento de Salud Laboral		1.533.977€

El Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, dependiente de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, que está adscrita a la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, se configura en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la realización de las siguientes actuaciones; ordenación de procedimientos en ejecución de la legislación laboral en las relaciones laborales individuales y colectivas y de las condiciones de trabajo; promoción de la mejora de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo; fomento de la negociación colectiva y de los procedimientos de solución pacífica de los conflictos laborales; ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral, de empleo y de seguridad y salud en el trabajo; ordenación en materia de sociedades cooperativas. Calificación y registro de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, entre otras.

El Instituto Riojano de Salud Laboral, dependiente de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, que se adscribe a la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, se configura, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para el desarrollo de las actuaciones de promoción y asesoramiento técnico que competen a la Administración Pública de La Rioja en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, tal y como lo determina en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja

Antes de proceder al análisis concreto del impacto de género en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, es necesaria una breve referencia sociológica al conjunto de la población activa riojana, que es el ámbito personal al que puede extender la actuación del Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, así como la del Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL). La Rioja es una Comunidad uniprovincial de pequeño tamaño-algo más de 5.000 metros cuadrados-; con una población a 1 de enero de 2009 de 321.702 habitantes. Estos habitantes se concentran en el valle, quedando más despobladas la zona de la



sierra. El análisis demográfico de la composición de la población activa en La Rioja es de 159.750 trabajadores de los cuales 92.200 son varones y 67.550 son mujeres.

Así, y por lo que se refiere al tema del personal adscrito al Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, se han elaborado, por parte de este Servicio, una serie de estadísticas que analizan a los 18 trabajadores del Servicio indicado en atención al sexo y al grupo de adscripción totalizado, a fecha 31 de diciembre de 2010.

Personal IRSAL	GRUPO										TOTAL	
	A1		A2		C1		C2		E			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
		3		4	0	0	4	6	1		5	13
TOTAL	3		4				10		1		18	

Los datos expuestos indican que los trabajadores masculinos representan el 28% en el Instituto Riojano de Salud Laboral, mientras que las trabajadoras son el 73% del total. En cuanto a las diferencias por grupos son las siguientes:

GRUPO A1: Hombres 0% Mujeres: 100%

GRUPO A2: Hombres 0% Mujeres: 100%

GRUPO C1: Hombres 0% Mujeres: 0 %

GRUPO C2: Hombres 40% Mujeres: 60%

GRUPO E: Hombres 100% Mujeres: 0%

Así, y por lo que se refiere al tema del personal adscrito al Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, se han elaborado, por parte del citado Servicio, una serie de estadísticas que analizan a los 18 trabajadores del IRSAL en atención al sexo y al grupo de adscripción totalizado, a fecha 31 de diciembre de 2010

Personal IRSAL	GRUPO										TOTAL	
	A1		A2		C1		C2		E			
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
	1	8	3	5	0	3	1	5	1	1	6	22
TOTAL	9		8		3		6		2		28	

Los datos expuestos indican que los trabajadores masculinos representan el 21% en el Instituto Riojano de Salud Laboral, mientras que las trabajadoras son el 79% del total.

En cuanto a las diferencias por grupos son las siguientes:

GRUPO A1: Hombres 11,11% Mujeres: 88,88%



GRUPO A2: Hombres 47,5% Mujeres: 62,5%
GRUPO C1: Hombres 0% Mujeres: 100 %
GRUPO C2: Hombres 16,70% Mujeres: 83,3%
GRUPO E: Hombres 50% Mujeres: 50%

Es preciso señalar que tanto los mecanismos de acceso al desempeño de un puesto de trabajo en el Instituto Riojano de Salud Laboral, como en el sistema retributivo y acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para ambos sexo.

No obstante, y teniendo en cuenta los datos expuestos, se deduce que el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, lo que pone de manifiesto que el personal que realiza sus funciones en el Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, así como en el IRSAL es predominantemente femenino.

DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE GASTO

Se pretende conseguir que el estado de gastos de ambos Programas promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por tanto, todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres.

El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.

Como hemos indicado con anterioridad, el Instituto Riojano de Salud Laboral se configura, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para el desarrollo de las actuaciones de promoción y asesoramiento técnico que competan a la Administración Pública de La Rioja en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, tal y como lo determina en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja. Entre estas actuaciones de promoción y asesoramiento técnico, el Instituto lleva a cabo labores de formación en materia preventiva, general o especializada, de los sujetos con actuaciones o competencias en el campo de la prevención, completando o fomentando las que desarrollen en sus ámbitos respectivos, así como labores de información de carácter general o específico sobre los riesgos laborales y su prevención.

Sus principales líneas de actuación se dirigen a:

- Elaboración de políticas comunes en materia de prevención.
- Actuaciones relacionadas con la formación, asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales.
- Acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

No se disponen de datos generales referidos a la elaboración de políticas comunes en materia de prevención, relativas a las actuaciones relacionadas con el asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales; así como, acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento, diferenciadas por sexo; en este sentido exponer que el trabajo realizado a través del IRSAL se lleva directamente sobre las empresas, que efectivamente las mismas constan de hombres y mujeres.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995, núm. 269) su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por medio de la Dirección General Trabajo y Salud Laboral, desarrolla las actuaciones que en La Rioja tiene atribuidas en virtud de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Decreto 51/2011, de 7 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, 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 2010, actualmente de está desarrollando la del año 2011, 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 PERSIGUE EL PROGRAMA DE GASTOS

Tal y como se viene indicando, a través del Instituto Riojano de Salud Laboral se llevan a cabo el desarrollo de acciones de promoción, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en el campo de la seguridad y salud laboral, para mejorar las condiciones de trabajo mediante la prevención de riesgos laborales

Por lo tanto, se llevarán actuaciones tendentes a la formación en la prevención de riesgos laborales, a través de jornadas, talleres y diversos cursos de formación.

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

Como ya se ha indicado, con la información referida en materia de prevención, si bien es cierto que existen tanto actividades técnicas como de asesoramiento a empresas, todas ellas encaminadas a la prevención, no se disponen de datos específicos por sexo; ya que estas actuaciones hacen referencia al grupo de trabajadores, especialmente a las medidas adoptadas por el empresario, indistintamente de ser hombre o mujer, en cuanto que la prevención va dirigida a todo el colectivo.



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

Respecto a la valoración de los Programas de gasto, únicamente hacer referencia a los relativos a la formación en prevención de que dispone el Instituto en esta materia, comentados ya con anterioridad.

En relación con lo anterior, teniendo en cuenta la Oferta Formativa del 2010, actualmente de está desarrollando la del año 2011, 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 2011, 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 3/2011, de 27 de junio de 2011, por el que se procede a modificar el número, denominación y competencias de las Consejerías de la Administración General de ésta Comunidad Autónoma y 51/2011, de fecha 6 de julio de 2011, por el que se fija la estructura orgánica de la Consejería Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ésta Entidad continúa dependiendo funcional y orgánicamente de la citada Consejería.

La Agencia cuenta con personalidad jurídica propia, plena capacidad de obrar y patrimonio propio para el cumplimiento de sus fines, y está adscrita a la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (artículo 1 de la Ley 7/1997).

La organización de la Agencia se configura como una estructura de carácter matricial. Horizontalmente se integran las Áreas Estratégicas de Negocio y



verticalmente las Unidades Operativas de Actuación y Unidades Operativas de Apoyo.

La plantilla de la Agencia, conforme al Reglamento Interno de funcionamiento de la Entidad, aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de 1 de diciembre de 2008, estará compuesta por la totalidad del personal indefinido, independientemente de su vinculación jurídica. La misma recoge el número de trabajadores distribuidos por su grupo de pertenencia, en el caso de funcionario, o su grupo profesional, en el caso de laborales fijos.

De acuerdo con 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
Subgrupo A1	2	1
Cuerpo Técnico de A.G.	2	-
Subgrupo A2	2	-
Cuerpo Gestión A.G.	2	-
Subgrupo C1	2	-
Cuerpo Administrativo A.G.	2	-
Subgrupo C2	4	-
Cuerpo Auxiliar Gestión A.G.	4	-
TOTAL	10	1

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
Grupo I	46	13
Personal Técnico	46	13
Grupo II	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.		18.395.498€
5461 – Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial, y empresarial.		16.873.357€

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 ejecutando 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 necesarios 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 inició con la elaboración del primer informe de impacto de género y que poco a poco va concretándose, es la de fijar aquellas bases de datos que han de servir de soporte para la fijación de aquellos indicadores que han de facilitar el análisis de la incidencia de nuestros programas de gasto desde una 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 incorporaron a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2009 y 2010, se ha introducido en el presente Informe un nuevo indicador que nos va a permitir poder evaluar la evolución de los trabajadores ocupados según su situación profesional desde la perspectiva de género, de acuerdo con las distintas estadísticas que se han incorporado al mismo.

Es evidente que la suma de todos estos 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.

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

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

PERSONAL A 31/12/2008					
Hombres		Mujeres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	
Altos cargos	1	100,00%	0	0,00%	1
Responsables Unidades Operativas	2	50,00%	2	50,00%	4
Personal Técnico	11	30,56%	25	69,44%	36
Personal Administrativo y Servicios	2	10,00%	18	90,00%	20
PERSONAL TOTAL	16	26,23%	45	73,77%	61

PERSONAL A 31/12/2009					
Hombres		Mujeres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	
Altos cargos	1	100,00%	0	0,00%	1
Responsables Unidades Operativas	4	50,00%	4	50,00%	8
Personal Técnico	8	28,57%	20	71,43%	28
Personal Administrativo y Servicios	2	10,00%	18	90,00%	20
PERSONAL TOTAL	15	26,32%	42	73,68%	57



PERSONAL A 31/12/2010					
Hombres		Mujeres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	
Altos cargos	0	0,00%	0	0,00%	0
Responsables Unidades Operativas	4	57,14%	3	42,86%	7
Personal Técnico	11	31,43%	24	68,57%	35
Personal Administrativo y Servicios	2	9,09%	20	90,91%	22
PERSONAL TOTAL	17	26,56%	47	73,44%	64

Trabajadores/as ocupados/as por sector económico y sexo en La Rioja

AÑO 2008					
Hombres		Mujeres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	
Agricultura	4,30	5,05%	0,60	1,01%	4,90
Industria	25,30	26,69%	11,30	19,09%	36,60
Construcción	15,60	18,31%	0,60	1,01%	16,20
Servicios	40,00	46,95%	46,70	78,89%	86,70
TOTAL	85,20	100,00%	59,20	100,00%	144,40

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)

AÑO 2009					
Hombres		Mujeres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	
Agricultura	5,90	7,53%	0,70	1,20%	6,60
Industria	23,40	29,85%	8,30	14,21%	31,70
Construcción	14,00	17,86%	1,20	2,05%	15,20
Servicios	35,10	44,77%	48,20	82,53%	83,30
TOTAL	78,40	100,00%	58,40	100,00%	136,80

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)



AÑO 2009					
Hombres		Mujeres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	
Agricultura	5,90	7,53%	0,70	1,20%	6,30
Industria	23,40	29,85%	8,30	14,21%	33,60
Construcción	14,00	17,86%	1,20	2,05%	14,30
Servicios	35,10	44,77%	48,20	82,53%	77,30
TOTAL	78,40	100,00%	58,40	100,00%	131,50

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

AÑO 2008					
Hombres		Mujeres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	
Agricultura (A)	4,30	2,98%	0,60	0,42%	4,90
Total Industria (B+C+D+E)	25,30	17,52%	11,30	7,83%	36,60
Industrias extractivas (Energía, gas, etc.)	1,50	1,04%	0,60	0,42%	2,10
Industria manufacturera	23,90	16,55%	10,70	7,41%	34,60
Construcción (F)	15,60	10,80%	0,60	0,42%	16,20
Comercio al por mayor y al por menor	18,30	12,67%	16,60	11,50%	34,90
Información y comunicaciones (J)	1,20	0,83%	0,70	0,48%	1,90
Actividades inmobiliarias (L)	1,20	0,83%	0,60	0,42%	1,80
Actividades financieras y de seguros (K)	0,10	0,07%	0,20	0,14%	0,30
Actividades profesionales	4,90	3,39%	6,50	4,50%	11,40
Administración pública y defensa	11,50	7,96%	14,90	10,32%	26,40
Actividades artísticas y recreativas	2,70	1,87%	7,20	4,99%	9,90
TOTAL	85,20	59,00%	59,20	41,00%	144,40

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA). En miles de personas.

AÑO 2009					
Hombres		Mujeres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	
Agricultura (A)	5,90	4,31%	0,70	0,51%	6,60
Total Industria (B+C+D+E)	23,40	17,09%	8,30	6,06%	31,70



Industrias extractivas (Energía, gas, etc.)	1,50	1,10%	0,40	0,29%	1,90
Industria manufacturera	21,90	16,00%	7,90	5,77%	29,80
Construcción (F)	14,00	10,23%	1,20	0,88%	15,20
Comercio al por mayor y al por menor	15,10	11,03%	16,60	12,13%	31,70
Información y comunicaciones (J)	1,10	0,80%	0,40	0,29%	1,50
Actividades inmobiliarias (L)	1,80	1,31%	0,90	0,66%	2,70
Actividades financieras y de seguros (K)	0,00	0,00%	0,10	0,07%	0,10
Actividades profesionales	5,40	3,94%	5,80	4,24%	11,20
Administración pública y defensa	9,80	7,16%	16,90	12,34%	26,70
Actividades artísticas y recreativas	1,90	1,39%	7,60	5,55%	9,50
TOTAL	78,40	57,27%	58,50	42,73%	136,90

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA). En miles de personas.

	AÑO 2010				
	Hombres		Mujeres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Agricultura (A)	5,00	3,71%	1,00	0,74%	6,00
Total Industria (B+C+D+E)	25,80	19,17%	8,30	6,17%	34,10
Industrias extractivas (Energía, gas, etc.)	1,00	0,74%	0,10	0,07%	1,20
Industria manufacturera	24,80	18,42%	8,20	6,09%	33,00
Construcción (F)	12,70	9,44%	1,10	0,82%	13,80
Comercio al por mayor y al por menor	15,40	11,44%	16,10	11,96%	31,50
Información y comunicaciones (J)	1,30	0,97%	0,30	0,22%	1,60
Actividades inmobiliarias (L)	0,00	0,00%	0,10	0,07%	0,10
Actividades financieras y de seguros (K)	1,80	1,34%	1,00	0,74%	2,70
Actividades profesionales	5,10	3,79%	5,60	4,16%	10,70
Administración pública y defensa	8,70	6,46%	15,80	11,74%	24,50
Actividades artísticas y recreativas	1,90	1,41%	7,60	5,65%	9,50
TOTAL	77,70	57,73%	56,90	42,27%	134,60

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	%
Hombres	93,10	58,02%	85,20	58,96%	7,90	50,64%	133,70	50,19%



Mujeres	67,00	41,08%	59,30	41,04%	7,70	49,36%	132,70	49,81%
TOTAL	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	%

Hombres	90,30	56,94%	78,50	57,34%	11,80	54,38%	131,80	49,81%
Mujeres	68,30	43,06%	58,40	42,66%	9,90	45,62%	132,80	50,19%
TOTAL	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.

AÑO 2010							
Activos		Ocupados		Parados		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%

Hombres	88,10	56,51%	75,70	57,57%	12,40	50,82%	130,10	49,51%
Mujeres	67,80	43,49%	55,80	42,43%	12,00	49,18%	132,70	50,49%
TOTAL	155,90	100,00%	131,50	100,00%	24,40	100,00%	262,80	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	%

Hombres	51,20	56,45%	13,00	53,72%	64,20	55,87%
Mujeres	39,50	43,55%	11,20	46,28%	50,70	44,13%
TOTAL	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	%
Hombres	48,20	53,14%	12,80	58,72%	61,00	54,22%
Mujeres	42,50	46,86%	9,00	41,28%	51,50	45,78%
TOTAL	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.

AÑO 2010						
	Indefinidos		Temporal		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	48,30	55,58%	12,20	57,01%	60,50	55,86%
Mujeres	38,60	44,42%	9,20	42,99%	47,80	44,14%
TOTAL	86,90	100,00%	21,40	100,00%	108,30	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	%
Hombres	73.685,00	57,40%
Mujeres	54.676,00	42,60%
TOTAL	128.361,00	100,00%

Fuente: Seguridad Social

AÑO 2009		
	Nº	%
Hombres	70.411,00	56,59%
Mujeres	54.008,00	43,41%
TOTAL	124.419,00	100,00%

Fuente: Seguridad Social



	AÑO 2010	
	Nº	%
Hombres	69.331,00	55,90%
Mujeres	54.706,00	44,10%
TOTAL	124.037,00	100,00%

Fuente: Seguridad Social

Número de personas ocupadas en La Rioja por situación profesional y sexo.

	AÑO 2008		
	Hombres	Mujeres	Total
Trabajador por cuenta propia	21,80	8,40	30,30
Empleador	7,70	2,40	10,10
Empresario sin asalariados	13,20	5,00	18,10
Miembro de cooperativa	0,20	0,20	0,20
Ayuda familiar	0,70	0,80	1,50
Total asalariados	65,20	51,10	116,30
Asalariados sector público	9,30	10,40	19,70
Asalariados sector privado	55,90	40,70	96,60
Otra situación personal	0,10	0,00	0,10
TOTAL	87,20	59,50	146,70

	AÑO 2009		
	Hombres	Mujeres	Total
Trabajador por cuenta propia	18,90	7,10	25,90
Empleador	7,10	2,50	9,60
Empresario sin asalariados	11,40	,4,10	,15,50
Miembro de cooperativa	0,10	,0,00	,0,10
Ayuda familiar	0,20	,0,50	,0,70
Total asalariados	61,60	,51,70	,113,30
Asalariados sector público	9,20	,10,80	,20,00
Asalariados sector privado	52,40	,40,90	,93,30
Otra situación personal	0,10	0,00	,0,10
TOTAL	80,60	58,70	139,40



	AÑO 2010		
	Hombres	Mujeres	Total
Trabajador por cuenta propia	16,50	7,40	23,90
Empleador	6,10	2,30	8,40
Empresario sin asalariados	10,10	4,60	14,70
Miembro de cooperativa	0,10	0,00	0,10
Ayuda familiar	0,30	0,50	0,80
Total asalariados	61,20	49,50	110,70
Asalariados sector público	7,90	10,70	18,60
Asalariados sector privado	53,30	38,70	92,00
Otra situación personal	0,00	0,00	0,10
TOTAL	77,70	56,90	134,60

Por otro lado, como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

8.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de diseño.

9.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de internacionalización.

10.- 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.

11.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de investigación.



12.- 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

Indicadores de igualdad de oportunidades y desarrollo de género en las actuaciones del Área de Diseño (CEDIR).

Desde la creación del Centro de Diseño, en el año 2001, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha trabajado en cinco direcciones:

- Relaciones con las empresas
- Información sobre recursos regionales, nacionales e internacionales
- Promoción del diseño y los diseñadores
- Formación
- Programa diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño (DTD). Desde el año 2008.

La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y las medidas que al respecto vienen adoptándose en los últimos años están contribuyendo a una reducción en las diferencias salariales que pudieran existir entre hombres y mujeres.

El ámbito del diseño en nuestra Comunidad Autónoma no es ajeno a esta tendencia y desde la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja hemos valorado como nuestras actuaciones en materia de diseño inciden en la igualdad de género.

Los indicadores de género de los años 2008 a 2010 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%			

2009	Actuaciones ADER			Proveedores de servicios ADER		
	2009	% Mujer	% Hombre	2009	% Mujer	% Hombre
Tipología de la actuación						
Proyectos con empresas	54 (P)	40%	60%	27	20%	80%
Información recursos	150 (C)	40%	60%	2010		
Promoción	90	25%	75%			
Jornadas	800 (A)	60%	40%			
Formación	30 (A)	55%	45%			

* (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.

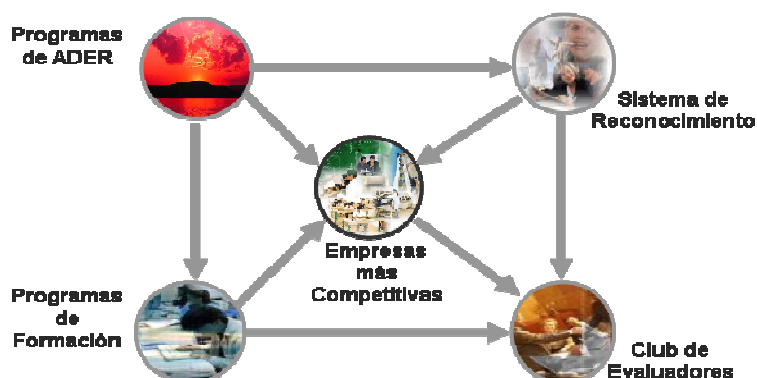
Desde una perspectiva de género y en este marco de actividades la Agencia viene convocando en los últimos años una serie de becas de internacionalización que son indistintamente asignadas a hombres y mujeres en función de los principios de mérito y capacidad, siendo la estadística que arrojan dichas convocatorias la siguiente:



BECARIOS/AS DE INTERNACIONALIZACIÓN					
Hombres		Mujeres		Total	
Nº	%	Nº	%	Nº	
2002	0	0,00%	5	100,00%	5
2003	1	25,00%	3	75,00%	4
2004	0	0,00%	4	100,00%	4
2005	1	16,67%	5	83,33%	6
2006	1	16,67%	5	83,33%	6
2007	3	37,50%	5	62,50%	8
2008	7	53,85%	6	46,15%	13
2009	5	50,00%	5	50,00%	10
2010	4	57,14	3	42,86	7
TOTAL	22	34,92%	41	65,08%	63

Área de excelencia

El proyecto de excelencia en La Rioja se asienta en los siguientes pilares:



Los pilares de este proyecto que pueden tener una incidencia más directa sobre la igualdad de género son aquellos que están relacionados directamente con las personas, bien por el acceso a cursos de formación subvencionados por el Proyecto Ader Excelencia Empresarial o bien por pertenecer al Club de Evaluadores de La Rioja, cuya secretaría técnica recae en la ADER.:

- Programas de formación en excelencia
 - Club de Evaluadores
- a) Programas de Formación en Excelencia: compuesto por cursos promovidos y subvencionados por el Proyecto de Excelencia Empresarial de la ADER.
- de mujeres formadas en los programas de excelencia sobre el total (nº



y %)

- de mujeres que actúan como profesorado habitual en los cursos formativos (nº y %)
- de mujeres formadas como evaluadoras en el modelo europeo EFQM (nº y %)

b) Club de Evaluadores de La Rioja:

- de mujeres miembros del Club de Evaluadores de La Rioja sobre el total (nº y %)
- de mujeres participantes en las Convocatorias de evaluación de memorias correspondientes a las diversas ediciones de los Reconocimientos y Premios Rioja lanzadas hasta la fecha (nº y %)
- de mujeres evaluadoras senior participantes en procesos de evaluación de memorias a Premios/total evaluadores senior (nº y %)
- de mujeres beneficiarias de Becas/total becas (nº y %)

ÁREA DE EXCELENCIA. AÑO2006					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
Formación excelencia	19	19	38	50,00%	50,00%
Curso de evaluadores	10	9	19	52,63%	47,37%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,00%	75,00%
Miembros Club Evaluadores	0	0	0	0,00%	0,00%
Participantes evaluación	0	0	0	0,00%	0,00%
Evaluación senior	0	0	0	0,00%	0,00%
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00%	0,00%

ÁREA DE EXCELENCIA. AÑO2007					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
Formación excelencia	29	37	66	43,94%	56,06%
Curso de evaluadores	13	14	27	48,15%	51,85%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,00%	75,00%
Miembros Club Evaluadores	0	0	0	0,00%	0,00%
Participantes evaluación	0	0	0	0,00%	0,00%
Evaluación senior	0	0	0	0,00%	0,00%
Beneficiarios becas	1	1	2	50,00%	50,00%



ÁREA DE EXCELENCIA. AÑO2008					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
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%

ÁREA DE EXCELENCIA. AÑO2009					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
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 EXCELENCIA. AÑO2010					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
Formación excelencia	62	82	144	43,06	56,94
Curso de evaluadores	8	12	20	40,00	60,00
Profesorado de excelencia	4	3	7	57,14	42,86
Miembros Club Evaluadores	60	68	128	46,88	53,13
Participantes evaluación	10	10	20	50,00	50,00
Evaluación senior	0	1	1	0,00	100,00
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00	0,00



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 2010 han sido los siguientes:

Se han concedido 20 becas, de los cuales 7 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:



BECARIOS DE I+D					
Año	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
2008	18	18	36	50,00%	50,00%
2009	14	13	27	52,00%	48,00%
2010	7	13	20	35,00%	65,00%

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:

ÁREA DE EMPRENDEDORES. AÑO 2009					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
Promoción de emprendedores	82	65	147	55,78%	44,22%
Plan Emprenderioja (Consultas)	747	688	1.435	52,06%	47,94%

ÁREA DE EMPRENDEDORES. AÑO 2010					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
Promoción de emprendedores	102	47	149	68,46%	31,54%
Plan Emprenderioja (Consultas)	614	508	1.122	54,72%	45,28%

Asimismo debemos señalar que en la Unidad de Información se atendieron durante el año 2010 un total de 5.667 consultas, de las que 2.507 correspondieron a consultas realizadas por mujeres y 3.160 fueron realizadas por hombre, lo que representa unos porcentajes de 44,24% y 55,76% respectivamente.

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 2012 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 la prudencia que hay que tener para valorar 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, ya que los programas de gasto que ejecuta la Agencia no tienen un impacto directo sobre los fines que persiguen las políticas de género.

En este sentido debe entenderse que el impacto que puedan tener nuestras políticas de gasto sobre los objetivos de las políticas de género tienen una influencia menor e indirecta sobre sus fines, consecuencia de la propia naturaleza y fines de los objetivos de la Agencia, donde se prima la promoción económica del tejido empresarial en general y no de unas personas en particular.

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 2012, 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.

La metodología a utilizar pretende sustentarse sobre cuatro pilares básicos. El primero de ellos viene definido por los programas de gasto existentes y los objetivos generales que con ellos se persiguen, constituidos por todas esas líneas de subvención cuyo prioridad básica es la promover el desarrollo tecnológico y la competitividad del tejido empresarial riojano.

El segundo pilar en el que se sustenta la metodología a utilizar tiene como elemento conciliador entre nuestros programas de gasto y la incidencia que estos tienen desde el punto de vista de la perspectiva de género, los distintos parámetros estadísticos que puedan ofrecernos una visión general o singular de la incidencia que nuestros programas de gasto tienen en la consecución de los fines que se pretenden alcanzar a través de las políticas de género.

Como tercer pilar de esta metodología cabe hacer referencia a los datos estadísticos de que podemos disponer para poder efectuar una valoración de la posible o potencial incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre el conjunto de la economía riojana, con las lógicas reservas que se pueden derivar de



un análisis de esa naturaleza, dada la incertidumbre e inseguridades que se plantean a la hora de medir las repercusiones de unas políticas de gasto sobre las políticas de género.

Finalmente, como cuarto pilar de esta metodología cabe hacer referencia al análisis final que procede realizar para intentar explicar la relación existente entre los aspectos señalados (programas de gasto, parámetros de género y estadísticas económicas) y la consecución de los objetivos de equidad derivados de la políticas de género.

A este respecto cabe 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 tercer intento para introducir la variable de impacto de género en los programas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja. Como ya se señaló en los primeros informes, la consecución de los objetivos que tiene marcados esta Entidad hacen muy difícil que nuestras políticas de gasto puedan ejercer una influencia directa sobre los objetivos de las políticas de género, dado que la prioridad básica de nuestros programas de gasto son promover el desarrollo y la competitividad del tejido empresarial riojano, hecho que dificulta notablemente 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 vienen realizando en orden al intento de mejora de este Informe, nos va a permitir seguir aportando toda una serie de datos que van a poder 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 arrojan los ejercicios económicos de 2009 y 2010.

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 del 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).

Por su parte, las convocatorias del Programa de Subvenciones destinada a los programas de diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño preveían para el año 2010 una cuantía de 1.200.000 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 855.267,65 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%

AÑO 2010. LÍNEA DE DISEÑO						
EMP	Número de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2010	137	54	39,42%	855.267,65 €	310.820,55 €	36,34%

20ª. Convocatoria del Programa de subvenciones destinadas a la promoción de emprendedores (EMP)

La convocatoria del Programa de Subvenciones del año 2009 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.

Por su parte, la convocatoria del Programa de Subvenciones del año 2010 destinada a la promoción de emprendedores preveía una cuantía de 1.200.000,00 euros, habiéndose realizado un gasto total de 590.270,92 euros, una vez resuelta la

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%

AÑO 2010. LÍNEA DE DISEÑO						
EMP	Número de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2010	149	47	31,54%	590.270,92€	211.250,24 €	35,79%



Otros aspectos que podrían tenerse en cuenta a la hora de hacer una valoración de la incidencia que nuestros programas de gasto ejercen sobre la economía riojana desde una perspectiva de género vienen vinculados a las variaciones que han podido experimentar durante año 2010 las distintas variables de índole económica que se han reflejado en este informe sobre impacto de género.

En este sentido debemos significar las serías dificultades que existen para poder cuantificar con exactitud la incidencia que nuestros programas de gasto tienen o pueden tener sobre los parámetros económicos que marcan el devenir de nuestra economía riojana, siendo verdaderamente difícil poder cuantificar dicha repercusión.

Lo que si está claro es que durante el año 2010 sigue manifestándose en los parámetros económicos de La Rioja la fuerte incidencia que esta teniendo sobre la economía riojana la fuerte crisis económica que esta afectando al conjunto de la economía española en general y a la riojana en particular.

A este respecto cabe señalar que desde una perspectiva de genero la crisis parece estar afectando de distinta manera a un colectivo y a otro. Con los datos que se tiene parece ser que en el apartado de trabajadores ocupados bien por sector económico, rama de actividad y sexo, la incidencia de la crisis muestra para el colectivo de hombres una reducción en volumen de ocupación mucho más significativa que para el colectivo de mujeres, posiblemente por el hecho de que los sector de la construcción y de la industria se han podido ver mucho más afectados por la crisis económica que el sector servicios, donde la participación de la mujer es en la mayoría de los casos mas numerosa, como ocurre en las rama de actividad de administración pública y comercio.

En líneas generales puede afirmarse que la incidencia de la crisis sobre las variables objeto de análisis han repercutido negativamente tanto sobre un colectivo como sobre otro. No obstante la incidencia ha sido algo mayor sobre la variable hombre que sobre la variable mujer en términos absolutos, pues si en el año 2008 los hombres ocupados eran de 85.200 y las mujeres ocupadas de 59.200, el año 2010 esas variable arrojan unos datos, respectivamente, de 77.700 hombres y 56.900 mujeres, lo que muestra que el deterioro del empleo masculino ha sido tres veces superior al del empleo femenino en términos absolutos.

Si se analiza otro tipo de variables como el número de trabajadores/as ocupados y parados y el número de trabajadores/as afiliados a la seguridad social, los resultados que nos aportan son de parecida significación, distinguiéndose una reducción en ambos colectivos, pero apreciándose un mayor desgaste en el empleo masculino que en el femenino en términos absolutos.

Realmente sería verdaderamente importante poder cuantificar la incidencia que nuestra política de gasto ha tenido sobre todas esas variables mencionadas, y en concreto, poder cuantificar la repercusión que la política subvencionadora tiene sobre la creación y mantenimiento del empleo desde una perspectiva de género, incidiéndose no sólo sobre los aspectos absolutos de esas variables sino también sobre aquellos aspectos cualitativos de las mismas, con el objetivo de poder valorar en su justa medida la verdadera incidencia de nuestros programas de gasto.



La realidad es que poder obtener ese análisis cuantitativo constituye más un deseo que una realidad tangible, pues se carecen de los medios adecuados para poder cuantificar esa incidencia, hecho que se deriva de la propia naturaleza de nuestra política subvencionada, que pretende primar inicialmente aspectos generales como la productividad y la competitividad, dejando en un segundo plano el factor género, que siendo evidentemente importante, no constituye el objetivo prioritario de nuestras políticas de gasto.

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

A.-POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia. Como ya se ha señalado los objetivos prioritarios de nuestras políticas de gasto es contribuir a la mejora de la competitividad y del sistema productivo riojano. En la actualidad, dada la precaria situación por la que atraviesa la economía, se hace difícil precisar que mejoras pueden introducirse en nuestras políticas de gasto en orden a la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres. La prioridad básica y principal en estos momentos es la creación de empleo suficiente para atender a la fuerte demanda social de empleo existente.

En cualquier caso, con independencia de lo señalado, sí se puede manifestar que en estos momentos el Informe de Impacto de Género ya recoge una serie de parámetros que nos permite hacer algún tipo de valoración sobre la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre los objetivos de igualdad de género, parámetros y estadísticas sobre las hay que seguir trabajando en la línea de intentar mejorar la información que ponga de manifiesto las diferencias que puedan presentarse desde el enfoque de la perspectiva de género. Evidentemente, entendemos que es una tarea costosa y laboriosa por la propia naturaleza de los gastos que se realizan y de los objetivos que se pretenden alcanzar, tanto los que están directamente vinculados a los objetivos básicos de esta Entidad, como aquellos otros que se refieren a los objetivos vinculados a la perspectiva de género.

B.-INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

En el apartado de mejoras al contenido del Informe de Impacto de Género se estima oportuno establecer en un próximo futuro aquellos mecanismos administrativos que permitan la medición de todos aquellos indicadores que desde una perspectiva de género se han reflejado en los apartados anteriores, en concreto los relativos a.

- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las empresas en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las empresas en el marco de la Responsabilidad



Social Corporativa.

- Importe de las subvenciones concedidas a empresas emprendedoras en la que la participación de la mujer sea especialmente significativa.

En base a los citados datos de subvenciones se pretende seguir incidiendo en las dos siguientes tareas:

Primera.- Establecer aquellas herramientas administrativas e informáticas que permitan medir las subvenciones que se han concedido en el marco de las medidas de conciliación laboral y familiar, de responsabilidad social corporativa y de emprendeduría acometidas por esta Entidad.

Segunda.- Teniendo en cuenta las subvenciones concedidas en este marco de actuación, se pretenden establecer aquellos parámetros que permitan determinar y cuantificar la incidencia que dichas políticas de gasto tienen en el ámbito social y económico desde la perspectiva de género.

**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, 31 de diciembre de 2010, por 86 personas, 28 mujeres (33%) y 58 hombres (67%).

PERSONAL DE LA AGENCIA POR TRAMOS DE 5 AÑOS			
Edad	Hombres	Mujeres	Total
De 23 a 27 años	3	0	3
De 28 a 32 años	5	3	8
De 33 a 37 años	12	7	19
De 38 a 42 años	11	9	20
De 43 a 47 años	12	6	18
De 48 a 52 años	3	2	5
De 53 a 57 años	9	1	10
De 58 a 62 años	2	0	2
De 63 a 67 años	1	0	1
	58	28	86

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.



SECCIÓN 04: ADMINISTRACION PÚBLICA Y HACIENDA

Servicio 50: AGENCIA DEL CONOCIMIENTO Y LA TECNOLOGÍA

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
5411. Administración General de Investigación y Desarrollo		2.832.624€

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:

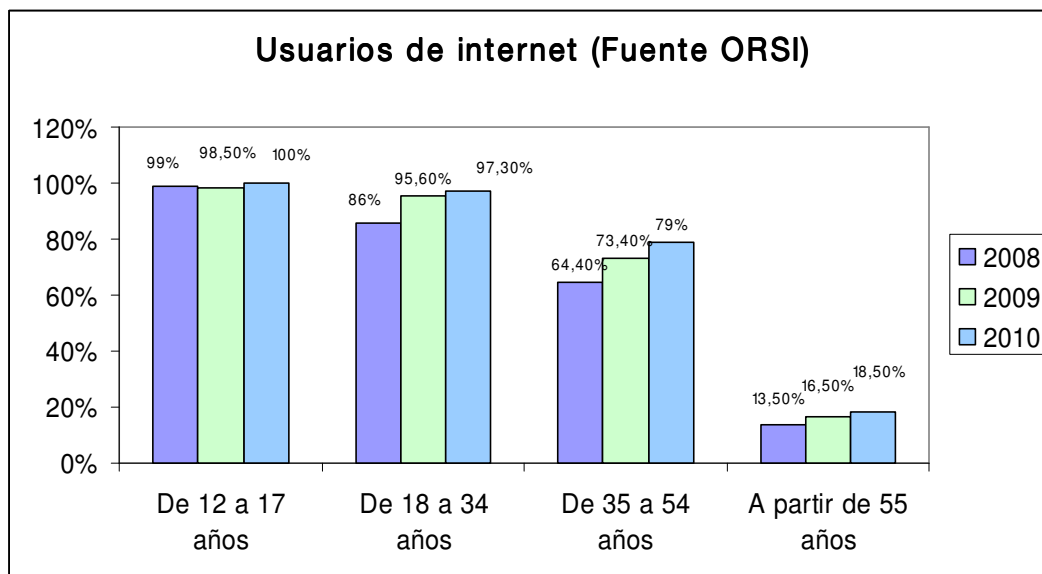
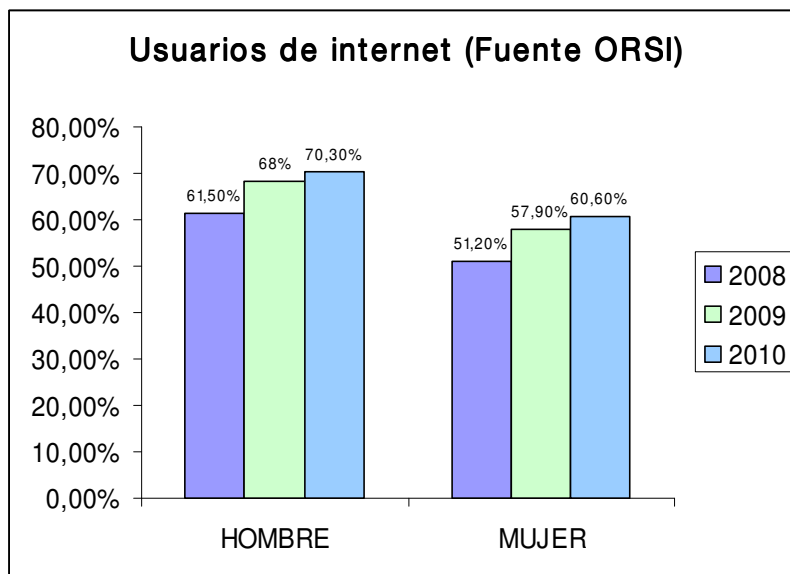
- a) Dinamizar la participación de todos los agentes riojanos implicados en el avance de la sociedad del conocimiento, promoviendo la igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía en este ámbito.
- b) Consolidar y ampliar el desarrollo de la administración electrónica, fomentando el uso eficiente de 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

El índice de penetración de Internet continúa en el año 2010 su tendencia creciente, llegando al 65,4% de la población riojana. La brecha digital continúa siendo evidente teniendo en cuenta las variables de sexo y edad. Así, en 2010 y respecto a 2009, mientras las distancias entre hombres y mujeres se mantienen, atendiendo a los diferentes grupos de edad se mantiene el acercamiento que se detectaba en la anterior ola, aunque la distancia entre los más jóvenes y los grupos de mayor edad continúa siendo considerable.





B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Un año más, el Gobierno de La Rioja ha contado con el instrumento de la Agencia del Conocimiento y la Uno de los logros por el que este año merece ser recordado es la transición de la televisión analógica a la TDT que tuvo lugar en marzo de 2010 y que gracias a las actuaciones puestas en marcha por la Agencia se produjo una transición sin incidencias y los riojanos ya han incorporado la televisión digital a su vida cotidiana.

En este año también hemos puesta en marcha el Data Center 3.0 del Gobierno de La Rioja, el centro neurálgico de toda la infraestructura TIC de la Administración Riojana, consiguiendo un aprovechamiento de tecnologías pioneras en Europa y una importante reducción en el gasto energético.

Con infraestructuras de esta envergadura, nos encontramos en una situación óptima para promover cada vez mayores servicios de administración electrónica. Además de los cada vez más numerosos procedimientos y servicios digitales incorporados a la Administración Regional gracias al programa Ayuntamientos 2.0, estamos tendiendo un puente la administración local riojana para que incorpore servicios telemáticos a los ciudadanos.

Por otra parte la Agencia continúa con su estrategia de facilitar la transición hacia la Sociedad del Conocimiento a los riojanos. Dentro de esta labor hemos trabajado activamente para superar la brecha de género en materia digital que hay en nuestra región a través de la formación de 25.500 mujeres desde la puesta en marcha de las Cibertecas y con 11.667 usuarias de nuestros servicios en este año 2010.

También se han realizado actuaciones específicas con AFAMMER Rioja (Asociación de Familia y Mujeres en el Medio Rural) y con las asociaciones de mujeres emigrantes presentes en La Rioja, como son la colaboración en el diseño de sus páginas web (siempre teniendo en cuenta los criterios de accesibilidad) y a través de la formación específica en Social Media

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 2012 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 2010 y la parte de presupuesto ejecutada en el año 2011 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 2011.

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: CONSEJERÍA DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

Fundación: FUNDACIÓN RIOJA SALUD

PROGRAMA DE GASTO	CODIGO	CUANTÍA
Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama		

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Fundación Rioja Salud es una organización pública de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuyo patrimonio se halla afectado, de forma duradera, a la realización de los fines de interés general propios de la Institución.

El objeto principal de la Fundación es la promoción y protección de la Salud en cualquiera de sus vertientes mediante la docencia, investigación, desarrollo e innovación de las Ciencias de la Salud, así como la realización de actividades de promoción, prestación y gestión de recursos y servicios sanitarios avanzados.

El objeto, siempre de carácter general, busca de forma contundente la excelencia médica, investigadora y tecnológica, que además de convertir a la Fundación en referencia para el Sistema Nacional de Salud, facilite al ciudadano la accesibilidad a servicios y tecnologías de calidad y eficacia, donde tratar las patologías de importancia para la Salud Pública y Comunitaria, resaltando las oncológicas, cardiológicas, biomédicas, neurodegenerativas, infecciosas así como las relativas a promoción y gestión de la donación, extracción de sangre y transplantes, e incrementar la posibilidad de éxito en la lucha contra las mismas.

Las finalidades de la Fundación están orientadas preferentemente a la investigación, desarrollo e innovación en el ámbito de la Salud y al fomento de la calidad, la eficiencia, la evaluación y la docencia en el Sistema Sanitario, así como la provisión y gestión de recursos avanzados. Entre todas estas finalidades, podríamos destacar:

- a) Provisión y prestación de servicios sanitarios, promoción de la Salud y prevención de enfermedades en concordancia con el objeto fundacional anteriormente descrito, con significación especial de las patologías oncológicas y aquellas de mayor prevalencia o importancia para la Salud Pública, a través de programas propios o concertados con otras entidades.



- b) Docencia de las Ciencias de la Salud y actividades de estudio y divulgación relacionadas con las mismas, colaborando con Universidades y demás instituciones competentes en esta materia.
- c) Fomento de la investigación, desarrollo e innovación biomédicas, en colaboración con el Gobierno de La Rioja y otras entidades, proporcionando los medios necesarios, económicos, estructurales, de equipamiento y de recursos humanos para que el Sistema de Salud de La Rioja sea referente en estos campos.
- d) Poner a disposición del Gobierno de La Rioja y la Consejería de Salud los medios disponibles de la Fundación para la implantación de sistemas de calidad, de evaluación y eficiencia de todos los dispositivos del Sistema Público de Salud de La Rioja. Así mismo, dichos medios podrán ser puestos a disposición de otras entidades u organismos del Sistema Nacional de Salud.
- e) Participación en programas de protección de la Salud, prevención de enfermedades, asistencia sanitaria y rehabilitación.

Las actividades que se desarrollan para alcanzar estos objetivos tienen al conjunto de la población riojana cómo posible objeto de actuación. En cuanto a la composición y desagregación por sexo de la misma es la siguiente:

Estructura de población por edades			
La Rioja - Año 2010			
	Varones	Mujeres	Total
0-15	14,6	14,1	14,3
16-44	43,9	40,5	42,2
45-64	25,7	24,7	25,2
65 y más	15,8	20,7	18,2
Total	100%	100%	100%

En cuanto a los profesionales con que cuenta la Fundación para alcanzar estos fines son:

Plantilla Fundación Rioja Salud - Año 2011			
Categoría	Hombres	Mujeres	Total
Médicos	13	15	28
Enfermeras	2	28	30



Otras profesiones sanitarias de nivel de diplomado	1	1	2
Técnicos Especialistas	8	29	37
Auxiliares de Enfermería	1	9	10
Técnicos Gestión grado superior	10	25	35
Técnicos Gestión grado medio	0	5	5
Técnicos Administrativos	0	12	12
Auxiliares Administrativos	5	10	15
Celadores	0	1	1
Total	40	135	175
Porcentaje s/ total plantilla	22,9%	77,1%	100,0%

De la tabla adjunta se desprende una relación de mujeres/hombres en plantilla de la Fundación de 3 a 1, aproximadamente. La mayoría de mujeres destaca en todas las categorías profesionales, a excepción de Médicos donde hay práctica igualdad.

Personal directivo y responsables de Unidades			
Plantilla	Hombres	Mujeres	Total
Responsables unidades asistenciales	3	3	6
Personal directivo	7	0	7
Total	10	3	13
Porcentaje	76,9%	23,1%	100%

A nivel de personal responsable de las unidades asistenciales, la paridad es total en Fundación Rioja Salud. Sin embargo, existe un manifiesto desequilibrio en la composición del equipo directivo. Las causas habría que buscarlas en el modelo social tradicional que ha imperado en nuestro país en los últimos años:

- Mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral sanitario (enfermeras, auxiliares e incluso médicos).
- Mayor presencia también en las categorías profesionales de ámbito no sanitario.
- Menor proyección laboral por limitaciones sociales, familiares y personales.

A la hora de analizar el impacto de género nos centramos específicamente en los programas de protección de la Salud y de prevención de enfermedades. El Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama se inició en 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:

- Está dirigido a las mujeres residentes en La Rioja con edades comprendidas entre los 45 y los 69 años.
- La técnica que se emplea es la mamografía, realizándose dos proyecciones por mama (oblicua-mediolateral y cráneo-caudal).
- El intervalo entre exploraciones es de dos años.
- La revisión se realiza en una Unidad Móvil que se desplaza por toda La Rioja.
- Las mujeres son citadas mediante carta personalizada en la que se les comunica el día y la hora reservada. En caso de no encontrarse ubicada la Unidad Móvil en su municipio de residencia (caso de los municipios pequeños) se les proporciona desplazamiento gratuito.
- Posteriormente, una vez estudiada, se le comunica el resultado y cuándo debe volver a la siguiente visita.

Las mamografías son examinadas por el personal médico de la Unidad. Si el radiólogo considera que las mamas son normales o que hay alguna lesión benigna recibe una carta en el domicilio. En ella le comunican que el resultado ha sido negativo y que debe volver a realizarse la mamografía pasados dos años. La información se envía también al médico de atención primaria. Si necesita otras pruebas, recibe una llamada telefónica de la Unidad de Diagnóstico del Hospital San Pedro para realizarlas allí.

Los estudios realizados demuestran que los programas organizados son útiles para reducir el número de muertes por cáncer de mama.

**1.- SITUACIÓN DE PARTIDA****A.- ESTADÍSTICAS**

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

Número de hombres y mujeres que se acogen a los permisos y licencias contemplados en el Convenio Colectivo, para el cuidado de hijos y familiares:

CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES	Excedencias	Reducción de jornada	Permisos pat/mat
Hombres	0	0	5
Mujeres	10	23	9
TOTAL	10	23	14

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Entre los objetivos de actividad de Fundación Rioja Salud, presupuestados y aprobados en Patronato, se encuentra el programa de screening de la Unidad Diagnóstica de Mama, cuyos datos reales para el año 2009 y previsión para el 2010 son los siguientes:

Unidad Diagnóstica de Mama: Programa Screening	Actividad Real 2010	Previsión Actividad 2011
Población diaria	17.857	18.000
% Participación	87,18%	+/- 87%

Para el cumplimiento de este objetivo de actividad, se cuentan con una serie de medios humanos y materiales que se resumen a continuación:

Personal adscrito a la Unidad Diagnóstica de Mama

PERSONAL ADSCRITO AÑO 2010	Número de personas
Licenciados	1
Diplomados	1
Técnicos	7
Técnicos sanitarios	5
Auxiliares	1
TOTAL	15



A este personal propio de la Fundación, hay que añadir un equipo de Radiólogos del Servicio Riojano de Salud que examinan las mamografías realizadas dentro del Programa.

Inversiones realizadas:

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 coste de la adquisición de este equipamiento ascendió a 927.420 €, IVA incluido. Ha estado en funcionamiento desde comienzos del año 2010.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por Fundación Rioja Salud que debe unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2012.

Los indicadores propuestos en este informe así como la base estadística de que se dispone constituyen un punto de partida para intentar valorar y analizar el impacto que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

Es indudable que dichos indicadores y la base estadística de que ahora disponemos no nos permite aportar muchas conclusiones al presente Informe. No obstante, consideramos importante ir asentando los indicadores y las bases estadísticas que han de servir de soporte y sobre los que han de pilotar los futuros informes de impacto de género, sin perjuicio de que a los mimos puedan ir sumándose aquellos otros que según la coyuntura se estimen adecuados.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN EL PROGRAMA DE GASTO

Como ya se ha indicado en el apartado de descripción del programa de gasto, entre los objetivos fundacionales se incluyen la promoción y protección de la Salud, siendo un componente fundamental los procedimientos diagnósticos, preventivos, curativos y paliativos de la patología oncológica.

Entre estos procedimientos se encuentra el Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama. El principal objetivo que se persigue con este Programa es el de mejorar el nivel de salud entre la población de mujeres de La Rioja y evitar estados de enfermedad, para:



- A. Contribuir a aumentar la tasa de inserción laboral de las propias mujeres afectadas y de su entorno.
- B. Contribuir a la mejora de los indicadores relacionados con el número de permisos y licencias para el cuidado de familiares, fundamentalmente.



2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DE LOS PROGRAMAS DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Además del cumplimiento de los objetivos económicos se pretende que toda la población susceptible de verse afectada por el programa pueda realizar y desenvolver su vida en condiciones de igualdad con otras personas independientemente de su sexo y de que hayan sufrido o no el este tipo de enfermedades. Todo ello se consigue bien a través de la detección precoz y de la revisión periódica sin que se haya desarrollado la enfermedad.

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

Cada año se lleva a cabo una evaluación a posteriori por parte del Servicio de Planificación, Evaluación y Calidad de la Consejería de Salud, que analiza el cumplimiento de los objetivos y la financiación del conjunto de la actividad de la Fundación, conforme a lo previsto en la normativa reguladora de las mismas (Adenda) y que a partir del año 2010 incluirá el análisis de impacto de género.

4.- CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN RIOJA SALUD 2008-2011.

Medidas que fomentan el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, conciliación de la vida familiar y laboral y la integración de personas con discapacidad.

Artículo 10. Planes de Igualdad de FRS.

1. FRS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de sus organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, 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:

- a) el trabajador podrá optar por acumular dentro de cada mes natural el disfrute del tiempo que corresponda por lactancia a razón de 1 hora por cada día laboral, para su disfrute en días completos a razón de 7 horas por cada día. Las fechas de disfrute que pudieran corresponderle al trabajador por este concepto se adaptarán en todo caso a las necesidades del servicio.
- b) el trabajador podrá optar por sustituir la reducción de jornada a que se refiere el presente artículo por el disfrute de 110 horas de jornada efectiva de trabajo y por jornadas completas, a continuación del permiso por maternidad sin solución de continuidad.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Artículo 49. Reducción de jornada por guarda legal.

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 9 años, a un disminuido físico o psíquico sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional de su salario, salvo en los casos siguientes y con la finalidad de hacer compatibles las necesidades organizativas con la conciliación de la vida familiar:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.
- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

Artículo 50. Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Tendrá el mismo derecho a la reducción citada en el artículo anterior quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, con las siguientes condiciones:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.
- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.



2. El disfrute de estos derechos tendrá las limitaciones establecidas en el **art. 37, apdo. 5 del Estatuto de los Trabajadores**.
3. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

Artículo 51. Otras reducciones de jornada.

1. Antes de la formalización de un contrato a tiempo parcial, los trabajadores de FRS con contrato indefinido a jornada completa tienen derecho preferente para obtener la reducción de jornada correspondiente, cuando lo hubiesen solicitado con anterioridad por escrito y no tengan derecho a dicha reducción al amparo del presente Convenio Colectivo u otra norma legal de aplicación.
2. El tiempo de reducción de dicha jornada será el que estuviese previsto realizar en la contratación a tiempo parcial.
3. La reducción de jornada supondrá la reducción proporcional de las retribuciones.
4. Una vez finalizado el tiempo de duración de reducción de jornada, el trabajador se incorporará al puesto y a la jornada habitual que venía realizando con anterioridad a la reducción de la jornada.

Artículo 52. Horario flexible.

1. En las Unidades o Servicios en los que, por no seguir un régimen rotatorio de turnos, alternancia o atención personalizada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del responsable de la Unidad/Servicio, los trabajadores podrán acogerse al régimen de horario flexible regulado en este artículo.
2. Con carácter general, el tiempo de flexibilidad del horario diario será de dos horas. El período de flexibilidad aplicado por el trabajador deberá ser recuperado de 07:00 a 08:00 horas y de 15:00 a 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro de la misma semana laboral.
3. Una vez autorizado, el horario se concretará entre el trabajador y su responsable jerárquico, previa determinación de los mecanismos de control horario precisos. El trabajador podrá presentar la solicitud por escrito, en cuyo caso, la denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo asimismo por escrito al trabajador.

Artículo 53. Excedencias.

1. Reglas comunes:

Como norma general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con al menos 15 días de antelación a su inicio. En el escrito se hará constar el tipo de excedencia que se pide, tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.

También, en todas las excedencias se deberá solicitar el reingreso al menos con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación, en caso de incumplir dicho plazo el trabajador perderá su derecho a la reincorporación.



2. Excedencias forzosas:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo. Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito autonómico o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Pasarán a la situación de excedencia forzosa aquellos trabajadores de FRS que en cumplimiento de un deber de carácter público e inexcusable tengan la imposibilidad de prestar trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses.

3. Excedencia por cuidado de hijo:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 9 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea natural o por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años de duración de la excedencia, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción, y conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan durante el resto del periodo de duración de la excedencia.

Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación que convoque FRS.

4. Excedencia por cuidado de familiares:

Quienes deban atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El disfrute de estos derechos tendrán las limitaciones establecidas en el **artículo 46, apdo. 3 del Estatuto de los Trabajadores.**

En los supuestos regulados en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, la reserva de puesto de trabajo se entenderá sin perjuicio de la asignación temporal por criterios de salud laboral, en cuyo caso la reincorporación a la finalización de la excedencia será al puesto que se ocupase con carácter previo a dicha reasignación.

5. Excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género:

5.1) Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Unidad de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte



la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

5.2) Flexibilización de la jornada.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán regular, previo acuerdo con la Dirección-Gerencia de FRS, la flexibilización de su jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral que les ampara.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5.3) Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de las actuaciones de tutela judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en el que permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y carrera o desarrollo profesional. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizara en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

5.4) Reducción de jornada:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una reducción de jornada en los términos previstos para la reducción por cuidado de familiares, incluido el procedimiento judicial de resolución de controversias.

5.5) Traslado de puesto de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en Fundación Rioja Salud, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que esté vacante en Fundación Hospital Calahorra, y viceversa.

En tales supuestos, las Direcciones de ambas entidades junto con los Delegados de Prevención designados al efecto por los respectivos Comités de Seguridad y Salud arbitrarán las medidas necesarias para asegurar la efectividad de la medida, con sujeción al deber de confidencialidad y demás garantías que legal o convencionalmente resulten de aplicación a estos efectos. El traslado o el cambio de



Fundación tendrán una duración inicial de seis meses durante los cuales la Fundación de origen tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5.6) Medidas de fomento a la contratación:

En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos candidatos, se dará prioridad para la contratación a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.

5.7) Medidas económicas:

FRS ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las siguientes ayudas económicas:

- a) Hasta el 50%, con un límite máximo de 400 euros mensuales (400 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.
- b) Colaboración de hasta un 50%, con un límite máximo 200 euros (200 €) pagaderos por una sola vez en los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (libros, materiales, etc.).

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

6. Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 6 años.

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 18 meses en FRS que no hayan disfrutado de una licencia sin sueldo en los 12 meses anteriores al inicio de la excedencia voluntaria, tendrán derecho a solicitar la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional durante un período comprendido entre los 4 y los 6 primeros meses de duración de la excedencia, cuyo reconocimiento estará en todo caso subordinado a las necesidades del servicio y posibilidad de sustitución del trabajador que lo solicite.

El trabajador en excedencia voluntaria solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan en FRS.

7. Excedencia por incompatibilidad en el sector público sanitario de la comunidad autónoma de La Rioja:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS que con posterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio se incorporen con carácter fijo a las plantillas de personal de las entidades constituidas en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en



aplicación de lo dispuesto en la **Ley 30/1994, de 24 de noviembre**, y que sean participadas mayoritariamente por el Gobierno de La Rioja, así como las que se constituyan en su caso en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 15/1997, de 25 de abril**, y el **Real Decreto 29/2000, de 14 de enero, sobre habilitación de nuevas formas de gestión**, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad durante un periodo máximo de tres años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional. Transcurrido dicho periodo de tres años y si no se produce la reincorporación el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria regulada en el párrafo anterior.

Artículo 60. Protección de la maternidad.

1. Sin perjuicio de la suspensión del contrato derivada de la solicitud de prestación por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia que ocupen puestos de trabajo que puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el [artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores](#).

4. Tendrán derecho a la exención de la realización de atención continuada las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año.

5. Asimismo también tendrán derecho a la exención para realizar noches, sin merma de retribuciones, las trabajadoras a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año, sin perjuicio de las demás disposiciones legales de aplicación.



Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad.

1. A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo conforme a lo que determine la declaración del INSS con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.

No obstante, caso de que el puesto de trabajo sea de imposible adaptación a la concreta reducción de la capacidad de trabajo del afectado, podrá optar al margen del procedimiento establecido para Movilidad y Promoción Interna a puestos de su mismo grupo profesional o de grupo equivalente acordes con su minusvalía.

2. Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen:

2.1) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, se extinguirá la relación laboral con la FRS, con derecho a la percepción por una sola vez de una indemnización consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

2.2) Si el trabajador tiene menos de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, tendrá derecho a optar entre:

a) Extinción de la relación laboral con la FRS e indemnización consistente en consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

b) Adscripción a puesto de trabajo vacante de distinto grupo profesional y acorde con su Incapacidad, al margen de las procesos de Movilidad y Promoción Interna.

2.3) La adecuación de las nuevas funciones a la reducción de la capacidad de trabajo del afectado, será informada por el Servicio de Prevención y deberá contar siempre con la expresa aceptación del interesado.

2.4) La adscripción al nuevo puesto podrá serlo a un puesto de trabajo del mismo o inferior nivel retributivo y Grupo profesional, pudiendo serlo a tiempo parcial.

2.5) La adscripción al nuevo puesto se formalizará con la incorporación al contrato del trabajador de la oportuna diligencia, en la que se hará constar la modificación del grupo profesional y de cuantos otros aspectos sea preciso expresando la causa del cambio con fundamentación en este artículo. Desde la fecha de firma de la Diligencia, el trabajador realizará las funciones propias del nuevo grupo, computando este último desde esa misma fecha a efectos de antigüedad.

2.6) El Comité de Seguridad y Salud efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de



absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el 20% de las jornadas hábiles durante dicho periodo, se producirá la resolución automática de la relación laboral, con derecho a percibir una indemnización en cuantía igual a la diferencia entre los conceptos salariales percibidos durante los últimos seis meses y la cantidad establecida en el apartado 2.2 a).

2.7) En caso que, por revisión de la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el trabajador hubiera recobrado su plena capacidad laboral, deberá hacer devolución de la indemnización recibida de la FRS, merced a su incapacidad anterior, en cantidad equivalente a un 10% de la suma de las cuantías establecidas para su grupo profesional en concepto de salario fijo y salario variable (incentivos) hasta la total amortización de la misma, teniendo en cuenta que la cifra total a devolver se rebajará en un 10% de su importe por cada año que diste su reingreso de la fecha de su percepción.

2.8) El trabajador, que tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial o Total y que solicite participar en los procesos de Movilidad y Promoción Interna, deberá aportar, junto con la solicitud correspondiente, fotocopia de la declaración efectuada por el INSS y en su caso, de la diligencia en la que consten las modificaciones operadas sobre su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de Incapacidad Permanente.

El Servicio de Prevención, con carácter previo a la adjudicación de puestos, deberá informar sobre la idoneidad o adaptabilidad del puesto que corresponda ocupar al trabajador, a su situación de Incapacidad. Si el informe considerara no idóneo o inadaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador con reconocimiento de Incapacidad, no manifestara tal circunstancia en su solicitud de participación en los procesos de Movilidad y Promoción, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo del Servicio de Prevención.

3. Por la FRS deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4. La aplicación de este artículo se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores, a los que se informará de cuantos extremos soliciten en relación a las actuaciones de la FRS en los supuestos recogidos en este artículo, sin perjuicio de las competencias que en su caso asuma el Comité de Seguridad y Salud sobre la materia.

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:

AÑO	FRS
2008	20.400 €
2009	33.600 €
2010	33.600 €
2011	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 Y SEVICIOS SOCIALES

Fundación: FUNDACIÓN HOSPITAL DE CALAHORRA

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO
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 m², de los cuales 6.683 m² 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 2010, tomando como referencia el número de plantilla a 31 de diciembre, diferenciados por género son:

Grupo Convenio	Hombres	Mujeres	Total
Médicos	41,55	44,77	86,32
Enfermeras	13,58	113,87	127,45
Matronas	1	6	7



Otras prof. sanitarias Diplomatura	2	12,90	14,90
Técnicos especialistas	1	20,65	21,65
Técnicos Cuidados Aux. Enfermería	6	78,16	84,16
Personal de apoyo	2	24,55	26,55
Técnicos de Gestión Superior	8	11	19
Técnicos de Gestión Medio	3	3	6
Técnicos Administrativos	4	17,81	21,81
Auxiliares Administrativos	2	23,61	25,61
	86,13	356,32	445,15

A la vista de los números la conclusión es clara, el 80,53 % 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.

RESUMEN PERSONAL DIRECTIVO 2010

	Nº	%
Mujeres	1	33%
Hombres	2	67%
TOTAL	3	100%

**1.- SITUACIÓN DE PARTIDA****A.- ESTADÍSTICAS***Porcentaje de gasto de personal por grupo, convenio y género en FHC*

GRUPO - CONVENIO	% Hombres	% Mujeres
Médicos	19,13	18,81
Enfermeras	3,23	24,79
Matronas	0,32	1,53
Otras prof. sanitarias nivel diplomado	0,49	2,05
Técnicos especialistas	0,08	2,68
Técnicos en cuidados Auxiliar Enfermería	0,78	10,84
Personal de apoyo	0,30	2,64
Técnicos de gestión grado superior	1,84	2,77
Técnicos de gestión grado medio	0,51	0,61
Técnicos administrativos	0,60	2,33
Auxiliares administrativos	0,18	3,44
Celadores	0	0,03
TOTAL GENERAL	27,46	72,54

Solicitudes admitidas a fondo social 2010

SOLICITUDES ADMITIDAS FONDO SOCIAL 2009 POR GRUPO PROFESIONAL Y GÉNERO						
Denominación grupo profesional	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Médicos	27		35		62	15,53
Enfermeras	12		110		122	0,31
Matronas	1		5		6	0,02
Otras prof. sanitarias nivel diplomado	2		12		14	0,04
Técnicos sanitarios	1		19		20	0,05
Técnicos en cuidados Auxiliar Enfermería	4		76		80	0,20
Personal de apoyo	2		23		25	0,07
Técnicos de gestión grado superior	8		11		19	0,05



Técnicos de gestión grado medio	2		3		5	0,02
Técnicos administrativos	4		18		22	0,06
Auxiliares administrativos	2		22		24	0,06
TOTAL GENERAL	65	16,29	334	83,71	399	100

De las 399 solicitudes admitidas para el reparto del fondo social de 2010, 334 corresponden a mujeres (lo que representa el 83,71% de las solicitudes) y 65 a hombres (supone un 16,29%). 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	6,61	9,62
Enfermeras	2,63	26,74
Matronas	0,26	1,27
Otras prof. sanitarias nivel diplomado	0,42	2,90
Técnicos especialistas	0,21	4,42
Técnicos en cuidados Auxiliar Enfermería	1	19,38
Personal de apoyo	0,42	5,65
Técnicos de gestión grado superior	2,17	3,09
Técnicos de gestión grado medio	0,47	0,97
Técnicos administrativos	1,11	4,58
Auxiliares administrativos	0,53	5,53
TOTAL		

Número de hombres y mujeres que se acogen a excedencias a fecha 31 de diciembre de 2010, para el cuidado de hijos y familiares:

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES	
Hombres	3
Mujeres	14
TOTAL	17

Solicitudes admitidas a Carrera y Desarrollo 2010:

SOLICITUDES ADMITIDAS A CARRERA Y DESARROLLO 2010 POR GRUPOS PROFESIONALES Y GÉNERO					
DENOMINACIÓN GRUPOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Médicos (Grupo 1)	8	10,26%	7	8,97%	15
Enfermeros/as (Grupo 2)	15	19,23%	1	1,28%	16
Matronas (Grupo 3)	2	2,56%	0	0,00%	2
Otras Prof. Sanitarias de nivel Diplomado (Grupo 4)	5	6,41%	1	1,28%	6
Técnicos Especialistas (Grupo 5)	2	2,56%	0	0,00%	2
Técnicos Cuidados Auxiliares Enfermería (Grupo 6)	6	7,69%	0	0,00%	6
Personal de Apoyo (Grupo 7)	3	3,85%	1	1,28%	4
Técnicos de Gestión de Grado Superior (Grupo 8)	6	7,69%	3	3,85%	9
Técnicos de Gestión de Grado Medio (Grupo 9)	2	2,56%	3	3,85%	5
Técnicos Administrativos (Grupo 10)	5	6,41%	1	1,28%	6
Auxiliares Administrativos (Grupo 11)	7	8,97%	0	0,00%	7
Convenio Primer Empleo SERIS					
TOTAL	61	78,21%	17	21,79%	78

Distribución de Carrera y Desarrollo 2010 por grupos profesionales y género:

DENOMINACIÓN GRUPOS	% MUJERES	% HOMBRES
Médicos (Grupo 1)	24,02%	10,06%
Enfermeros/as (Grupo 2)	23,20%	3,64%
Matronas (Grupo 3)	1,68%	0,00%
Otras Prof. Sanitarias de nivel Diplomado (Grupo 4)	8,86%	0,14%
Técnicos Especialistas (Grupo 5)	2,14%	0,00%
Técnicos Cuidados Auxiliares Enfermería (Grupo 6)	5,63%	0,00%
Personal de Apoyo (Grupo 7)	2,76%	1,31%
Técnicos de Gestión de Grado Superior (Grupo 8)	1,33%	6,35%
Técnicos de Gestión de Grado Medio (Grupo 9)	0,39%	2,59%
Técnicos Administrativos (Grupo 10)	1,98%	0,00%
Auxiliares Administrativos (Grupo 11)	3,92%	0,00%
TOTAL	75,91%	24,09%

Programa "Mujer Sana"

Los datos reales de consultas 2010 generadas por el programa de Atención a la Mujer Sana se muestran a continuación:

CONSULTAS PROGRAMA MUJER SANA	Actividad 2010
Consultas primeras	
Consultas de alta resolución	6.132
Consultas sucesivas	
TOTAL DE CONSULTAS	6.132

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 constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta desde esta Entidad y con el que se pretende sentar las bases de los futuros informes.

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^{er} 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, 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 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:

- c) 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.

- d) *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 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 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 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 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

El presente informe de Impacto de Género, que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2012, contiene un análisis desde la perspectiva de género de las diferentes políticas de gasto del Sector Público de esta región, con la finalidad de garantizar el principio de igualdad entre riojanos y riojanas.

En él, se han analizado 30 programas de gasto y más de 200 indicadores de género para conocer su repercusión real en la sociedad.

De este estudio se extraen las siguientes conclusiones; algunas de ellas se mantienen de ejercicios anteriores, ya afianzadas en el tiempo:

Respecto al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja en 2010, un 68,80% del mismo son mujeres. Destaca notablemente la presencia femenina en los procesos selectivos y en el nombramiento de funcionarios, consecuencia directa de la aplicación de los principios de mérito y capacidad así como igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, la Administración Riojana facilita a los empleados públicos su promoción profesional mediante la oferta de cursos formativos sin distinción de sexo y apoya la conciliación de la vida familiar y laboral con medidas como excedencias, reducciones de jornada o permisos sin sueldo, además de con nuevos proyectos como el teletrabajo.

En el área de empleo, se refuerzan las actuaciones dirigidas a corregir desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Destacan los programas “Fomento de Empleo Estable y de Calidad” y “Fomento de Autoempleo” que subvencionan la contratación indefinida de las mujeres e incentivan la creación de actividad y el empleo autónomo, respectivamente.

En el año 2010, las subvenciones por contratación estable han sido concedidas a 393 empresas y han permitido crear 503 puestos de trabajo, de los cuales 417 corresponden a mujeres. Y respecto a las subvenciones de autoempleo se han atribuido a 79 mujeres, manteniéndose las cifras del ejercicio anterior.

Asimismo, continúan los programas “Primer Empleo” y “Mujer y Empleo” que tienen como objetivo la inserción laboral de mujeres con dificultades para su colocación, financiando costes salariales y de seguridad social a las corporaciones locales, organismos, universidades e instituciones sin ánimo de lucro que las contraten. Concretamente, en el año 2010 se han beneficiado 285 mujeres.



Además de estos programas, se aplican medidas destinadas a conciliar la vida familiar y profesional, mediante ayudas al ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y a la sustitución de éstos.

Igualmente, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER), partiendo de la premisa de que actualmente es la mujer quien asume en exclusiva las responsabilidades familiares, dispone de líneas de subvención a empresas, que tengan implantados planes para la conciliación de la vida familiar y profesional, y a emprendedores, primando a la mujer sobre el hombre. En concreto, las ayudas a emprendedores han beneficiado a 149 personas, de las cuales 47 son mujeres.

En el sector agrario y ganadero, continúa la implantación del Programa de Desarrollo Rural 2007-2013, financiado por el FEADER, que establece la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación en todas las fases del programa (diseño, afiliación, seguimiento y evaluación).

Por tanto, se mantienen las mismas líneas de ayudas de años anteriores: el apoyo a jóvenes agricultores, favoreciendo al sexo femenino, y la promoción de afiliación a la seguridad social de los cónyuges de las personas titulares de las explotaciones agrarias, especialmente pensada para mujeres.

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.

En el área de salud, partiendo de la condición de que el acceso y las prestaciones sanitarias se realizan en condiciones plenas de igualdad, se aplican determinados programas específicos dirigidos a la mujer, tales como “Teléfono de Atención a la Mujer” donde se informa sobre programas como “Mujer Sana”, “Salud bucodental de la embarazada” y “Revisiones ginecológicas en Centros de Salud”, que tratan de reducir la aparición de enfermedades femeninas como el cáncer de mama o de cervix.

Otras medidas son el apoyo económico a las madres lactantes para el alojamiento en hostales durante el tiempo de ingreso del neonato; la aplicación de técnicas de reproducción asistida; o el Programa Integral de Detección y Abordaje de la Violencia Doméstica, cuyo fin es descubrir este tipo de violencia a través de las instituciones sanitarias.

En el ámbito educativo, la totalidad de actuaciones formativas llevadas a cabo con el personal docente y el alumnado se basan en el principio de igualdad. Mediante la educación se intenta transmitir a nuestros niños y jóvenes el valor de que todos somos iguales, sin distinción alguna de sexo o cualquier otra condición, con el objetivo de sembrar los valores de tolerancia y respeto, y así eliminar definitivamente la violencia de género de nuestra sociedad.



Por su parte, el deporte también educa en estos valores. Por ello, se favorece la participación de todos los colectivos en actividades deportivas. En cuanto a la introducción de la igualdad de sexo en el deporte, la Administración regional premia una estructura equilibrada masculina y femenina en los equipos o entidades deportivas. En este sentido, se aprecia una amplia participación de la mujer, no sólo como deportista, sino también en cargos técnicos o de dirección.

En otras áreas, cabe destacar: el apoyo del Gobierno a las mujeres víctimas de violencia de género facilitándoles el acceso a la vivienda protegida; la incorporación de la perspectiva de género a las actuaciones del Sistema de Atención a la Dependencia; la primacía de la mujer en el proceso de evaluación de candidatos a becas de I+D+i con el objetivo de priorizar la participación de éstas en proyectos de investigación; y la continuación con los Planes Integrales de la Mujer y Contra la Violencia de Género.

Por último, debemos hacer referencia a la acción riojana en materia de Cooperación y Desarrollo. El Gobierno regional ha elaborado el "*II Plan Director de Cooperación para el Desarrollo de La Rioja 2008-2011*", donde la promoción a la igualdad es uno de sus pilares junto con la erradicación de la pobreza, el respeto a los derechos humanos, la sostenibilidad medioambiental y la generación de capacidades locales.

Uno de los objetivos de este plan es la promoción de la igualdad de género y la autonomía de la mujer, incidiendo en aspectos como el acceso de la mujer a los procesos de toma de decisiones y la educación, así como aumentar la presencia de la mujer en los medios de producción del país.

Con todo ello, y con la intención de garantizar el principio de igualdad en la sociedad riojana, en el futuro seguiremos avanzando en la integración de la perspectiva de género en la política presupuestaria de 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 Administración Pública y Hacienda acompaña a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2012, de un Informe de Impacto de Género.

Para su elaboración, la Oficina de Control Presupuestario considera fundamental la implicación de todas las entidades que conforman el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De cara a su participación, el objetivo de esta guía es realizar una propuesta metodológica que unifique y facilite todo el trabajo. A continuación, desarrollamos dicha propuesta y les ofrecemos algunas claves y recomendaciones para valorar el impacto de género.



2- Contenido y estructura de los informes de impacto de género.

El objetivo general de los informes de impacto de género es que cada norma o proyecto legislativo mantenga la misma eficacia para hombres que para mujeres.

En el caso de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2012 se debe analizar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno regional sobre el género.

Y para ello, es necesario examinar las partidas de gasto de cada uno de los entes que conforman el Sector Público de La Rioja.

En ese sentido, hay que tener en cuenta que decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara.

Para disminuir las diferencias de género ya existentes, puede resultar necesario aplicar medidas positivas centradas en las mujeres. Pero no basta con un trato desigual a favor de las mujeres, en un momento puntual; es necesario valorar el impacto de género en cada política de gasto.

Esto no quiere decir que todas las políticas de gasto tengan impacto de género; debemos evaluar su pertinencia y seleccionar sólo aquellas que sean susceptibles de estudio.

Sólo trabajaremos con éstas, pero desde el principio; es decir, desde el momento en el que se diseñan, ya que una evaluación precoz dará mejores resultados, al permitir introducir modificaciones en las políticas de gasto o incluso reorientarlas.

A continuación, les exponemos las pautas de trabajo que consideramos oportunas para analizar las partidas de gasto seleccionadas:

- 1º) Identificar la situación de partida de hombres y mujeres.
- 2º) Hacer una previsión de resultados.
- 3º) Evaluar el impacto de género.
- 4º) Formular propuestas de mejora.



Identificación de la situación de partida de hombres y mujeres

Este apartado recogerá la información sobre el contexto social en el que se desarrollará la política de gasto, y la relación que ésta tiene con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Situación de partida

Información estadística (cuantitativa):

- Número y porcentaje de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación de la política de gasto.
- Principales diferencias detectadas y consecuencias sobre la posición social de mujeres y hombres.

Información cualitativa sobre roles y 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>INFORME IMPACTO DE GÉNERO</p>

SECCIÓN....:

INTRODUCCIÓN:



SECCIÓN.....:

Servicio.....:

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	CRÉDITO

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

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



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



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



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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO