



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.....	18
- Protección social	26
- 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 2013: ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE GASTO.....	34
4.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL	34
- Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	34
- Salud y Servicios Sociales	45
- Educación, Cultura y Turismo.....	80
- Obras Públicas, Política Local y Territorial	93
- Administración Pública y Hacienda	99
- Presidencia y Justicia	123



- Servicio Riojano de Salud	159
- Instituto de Estudios Riojanos	180
- Industria, Innovación y Empleo.....	185
4.2. ORGANISMOS PÚBLICOS	271
- Entidades Públicas Empresariales.....	271
- Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.....	271
4.3. FUNDACIONES	306
- Fundación Rioja Salud	306
5- CONCLUSIONES FINALES.....	324
6- ANEXOS.....	328



1- INTRODUCCIÓN

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

A pesar de los logros conseguidos en igualdad de género, aún se mantienen manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, que hay que eliminar y promover la igualdad real entre hombres y mujeres mediante la remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

El compromiso del Gobierno de La Rioja con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se plasma en la introducción de la igualdad de género como principio orientador y eje de actuación en todas sus políticas públicas. El objetivo final es conseguir que los riojanos y riojanas tengan una plena participación en todos los ordenes de la vida (económico, social, laboral, cultural o político).

Estamos convencidos de que la Igualdad de Género es clave en conseguir un desarrollo económico sostenible a nivel regional, nacional y europeo. Mejora nuestro bienestar social y nuestra convergencia con los países avanzados. De lo contrario, si las mujeres no pueden desarrollar plenamente sus capacidades, realmente se perderá potencial de desarrollo.

La estrategia que utiliza el Gobierno de La Rioja en la lucha contra las desigualdades entre sexos es la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos porque unos presupuestos responsables en el género permiten reorientar las políticas públicas hacia la igualdad de oportunidades, haciendo de ellas instrumentos más eficaces y eficientes

De acuerdo a este enfoque, los distintos centros gestores tienen en cuenta en todas las fases de elaboración del presupuesto la diferente situación de la que parten los hombres y las mujeres, además de sus intereses y necesidades. De esta manera, pueden reestructurar y reorientar los gastos e ingresos dirigidos a alcanzar la igualdad de oportunidades.

Esto último se plasma en una herramienta denominada "Informe de Impacto de Género". La Comisión Europea recomienda su elaboración en todas las leyes y medidas políticas, con el fin de comprobar el efecto de las mismas sobre la situación de hombres y mujeres, e incorporar una propuesta de modificación en caso necesario.

En el marco normativo estatal la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas



que elabore el Gobierno, introduce legalmente los informes de impacto de género que acompañarán sus proyectos de ley y disposiciones reglamentarias.

A nivel regional el Parlamento de La Rioja aprobó una resolución el 10 de marzo de 2005 que dice: “Que el Gobierno de La Rioja incorpore la valoración del Impacto de Género en todas las disposiciones normativas que elabore”

Y siguiendo este precepto, la Oficina de Control Presupuestario en colaboración con el resto de entes que conforman el Sector Público de la Comunidad de La Rioja presenta el siguiente Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos para 2013.



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 2013 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*¹, 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 normalizado² 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

¹ 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.

² Ver Anexo II.



desagregados por sexo, han incorporado información cualitativa sobre roles y estereotipos.

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

En tercer lugar, dado que la mayoría de las políticas de gasto se mantienen de un año para otro, han evaluado el impacto real de sus programas de gasto durante el año 2011 que está ejecutado y cerrado.

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, ha sido de gran ayuda en la elaboración del apartado de estadísticas de este informe y 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 2013 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 apartado³ 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.



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 al año anterior, en 2011 del 0,17% y según los datos avance del Padrón Municipal a 1 de enero de 2012 (Avance) la población riojana ha alcanzado los 323.302 habitantes, sólo un 0,11% más que el año anterior.

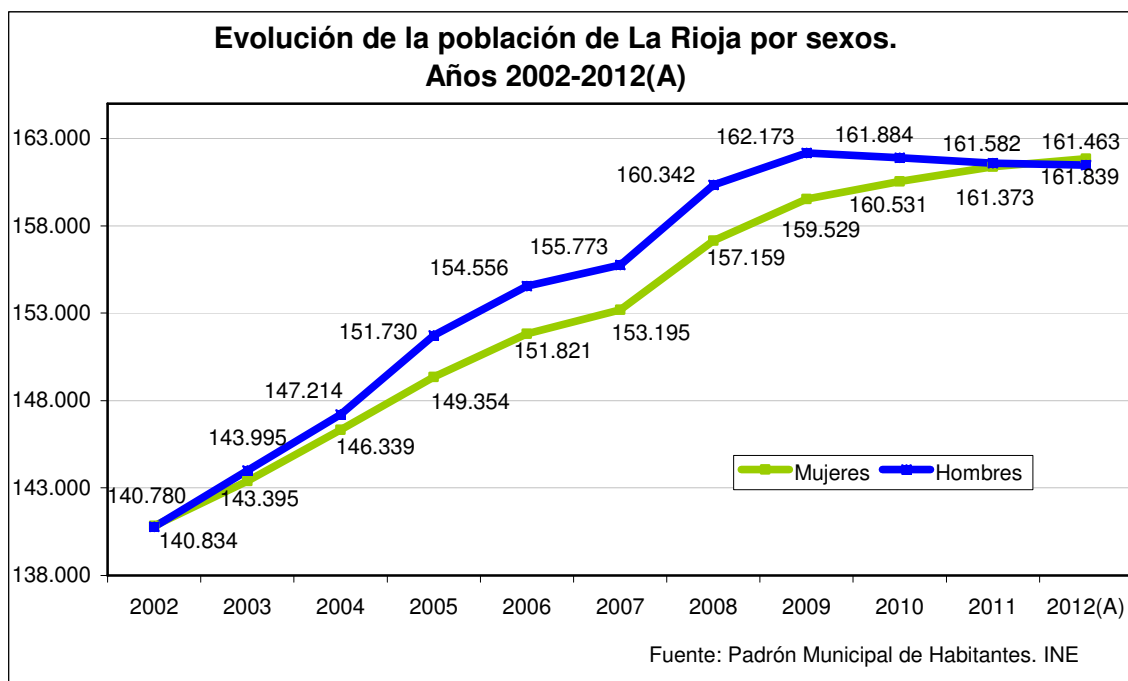
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE DERECHO EN LA RIOJA. AÑOS 2000-2012			
Año	Hombres	Mujeres	Total
2000	130.956	133.222	264.178
2001	134.506	135.894	270.400
2002	140.780	140.834	281.614
2003	143.995	143.395	287.390
2004	147.214	146.339	293.553
2005	151.730	149.354	301.084
2006	154.556	151.821	306.377
2007	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	161.582	161.373	322.955
2012*	161.463	161.839	323.302

FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

(*) Datos avance de la explotación estadística del Padrón a fecha 1 de enero de 2012

En 2012 la población femenina riojana es el 50,06% del total

En el siguiente gráfico se aprecia que a partir del año 2003 el número de hombres superaba al de mujeres. 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 2012 el número de mujeres supera de nuevo al de hombres.



Mientras que la población femenina se ha ido incrementado en todo el periodo analizado, la masculina presenta un ligero descenso desde 2010.

PIRÁMIDE DE EDADES. LA RIOJA AÑO 2012(A)



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.				
	2011		2021	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
0-4 años	8.405	7.971	7.119	6.738
5-9 años	7.738	7.248	7.918	7.539
10-14 años	7.135	6.764	8.134	7.731
15-19 años	7.155	6.877	7.698	7.296
20-24 años	8.108	7.937	7.130	7.056
25-29 años	10.379	10.017	6.882	7.113
30-34 años	13.503	12.824	7.439	7.967
35-39 años	13.826	12.762	8.977	9.798
40-44 años	12.734	12.164	11.024	12.239
45-49 años	11.847	11.647	11.430	12.304
50-54 años	11.017	10.821	10.959	11.663
55-59 años	9.282	9.108	10.456	11.047
60-64 años	8.471	8.436	9.820	10.265
65-69 años	7.212	7.490	8.352	8.762
70-74 años	5.621	6.410	7.450	8.009
75-79 años	5.781	7.186	5.877	6.845
80-84 años	4.129	5.966	3.896	5.359
85 y más años	3.161	6.014	4.869	8.328
TOTAL	155.508	157.640	145.429	156.056

FUENTE: Proyecciones de Población a Corto Plazo. INE.

Como se puede observar, la población de ambos sexos estimada para 2021 se reduce en varios tramos, pero lo más destacable es la importante contracción que se produce entre los 25 y los 44 años. En el caso de los hombres el descenso para este tramo es de 16.120, mientras que para las mujeres es de 10.650.

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.

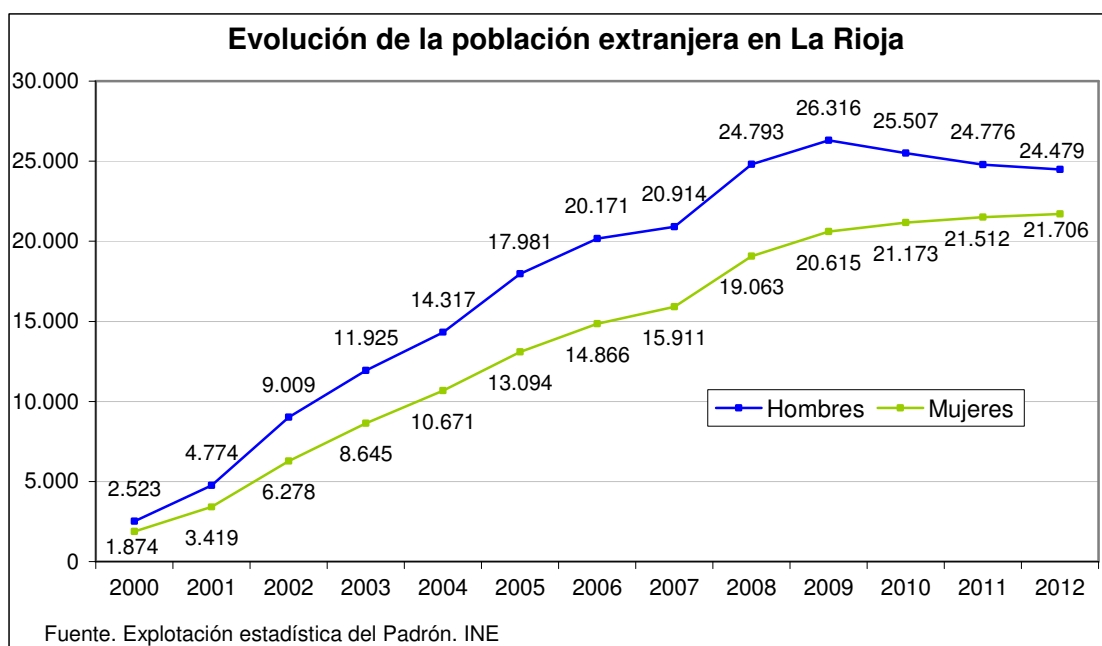
POBLACIÓN DE LOS MUNICIPIOS MAYORES DE 3.000 HABITANTES SEGÚN SEXO. AÑO 2011			
Localidad	Hombres	Mujeres	Total
Logroño	73.618	79.023	152.641
Calahorra	12.305	12.534	24.839



Arnedo	7.201	7.256	14.457
Haro	5.901	5.875	11.776
Alfaro	4.986	4.841	9.827
Nájera	4.204	4.248	8.452
Lardero	4.299	4.139	8.438
Villamediana de Iregua	3.584	3.374	6.958
Santo Domingo de la Calzada	3.461	3.233	6.694
Autol	2.314	2.144	4.458
Pradejón	2.152	1.942	4.094
Rincón de Soto	1.945	1.874	3.819
Albelda de Iregua	1.756	1.583	3.339
Fuenmayor	1.613	1.556	3.169

FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

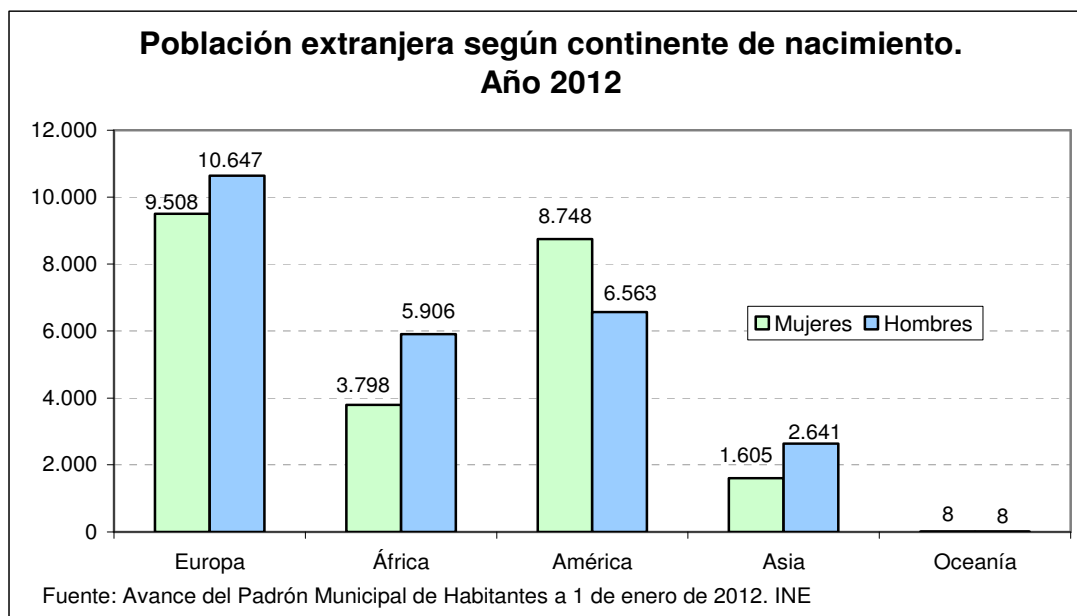
En cuanto a la población extranjera, destaca la tendencia negativa en el número de hombres manifestada desde 2009. Por el contrario, el número de mujeres ha seguido incrementándose, pero con menor intensidad.



A partir de 2009 también se han ido reduciendo las diferencias por sexos. 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 2012 esos porcentajes son del 15,2% para los hombres y 13,4% para las mujeres.



Si analizamos los continentes de origen, los inmigrantes que residen en nuestra Comunidad Autónoma proceden en su mayoría de Europa (40,8%), América (31,0%) y África (19,6%); un 8,6% son de origen asiático, mientras que sólo 16 personas, 8 mujeres y 8 hombres, en total un 0,03%, provienen de Oceanía.



Respecto a la distribución por sexo de la población extranjera, se observan asimetrías destacadas. De los procedentes de Europa, el 52,8% son hombres y el 47,2% mujeres, mayor es la diferencia entre los inmigrantes africanos y asiáticos, donde la proporción de varones aumenta considerablemente hasta el 60,9% y el 62,2% 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 2012.

Entre los europeos, son claramente dominantes los procedentes de los países de la Unión Europea, ya que representan el 90,4%.

Los marroquíes son los nacionales más numerosos entre los originarios de África, representan el 75,7% del total de africanos.

Cuba con el 36,5% y República Dominicana con el 31,6% son los países más representados de América Central y del Norte. En cuanto a América del Sur, Bolivia (25,1%) y Colombia (29,7%) son los países que cuentan con mayor número de nacionales.



Población extranjera según sexo, nacionalidad y grupos de edad.								
Año 2012								
Todas las edades		Menor de 15		16-64		65 y más		
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
Nacionalidades europeas								
Unión Europea	9.990	8.778	1.449	1.396	8.415	7.168	126	214
Otras nacionalidades europeas	989	1.010	184	166	791	824	14	20
Nacionalidades africanas								
Argelia	690	417	162	169	525	241	3	7
Marruecos	4.806	3.624	1.397	1.283	3.373	2.294	36	47
Resto de nacionalidades africanas	1.063	535	187	178	871	356	5	1
Nacionalidades americanas								
América del Norte y Central								
Cuba	130	213	17	12	108	186	5	15
República Dominicana	135	162	36	22	97	136	2	4
Resto	108	191	11	20	93	167	4	4
América del Sur								
Bolivia	919	1.319	227	206	690	1.106	2	7
Colombia	1.156	1.492	184	194	959	1.249	13	49
Resto	1.727	2.306	328	332	1.371	1.904	28	70
Nacionalidades asiáticas								
China	322	292	90	77	231	213	1	2
Pakistán	2.380	1.296	650	509	1.721	785	9	2
Resto	59	69	9	6	47	60	3	3
Oceanía								
	5	2	0	1	5	1	0	0

FUENTE: Avance del Padrón Municipal a 1 de enero de 2012. INE

Pakistán es con mucha diferencia el país asiático con mayor representación en La Rioja, sus ciudadanos suponen el 83,2% del total de este continente.

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



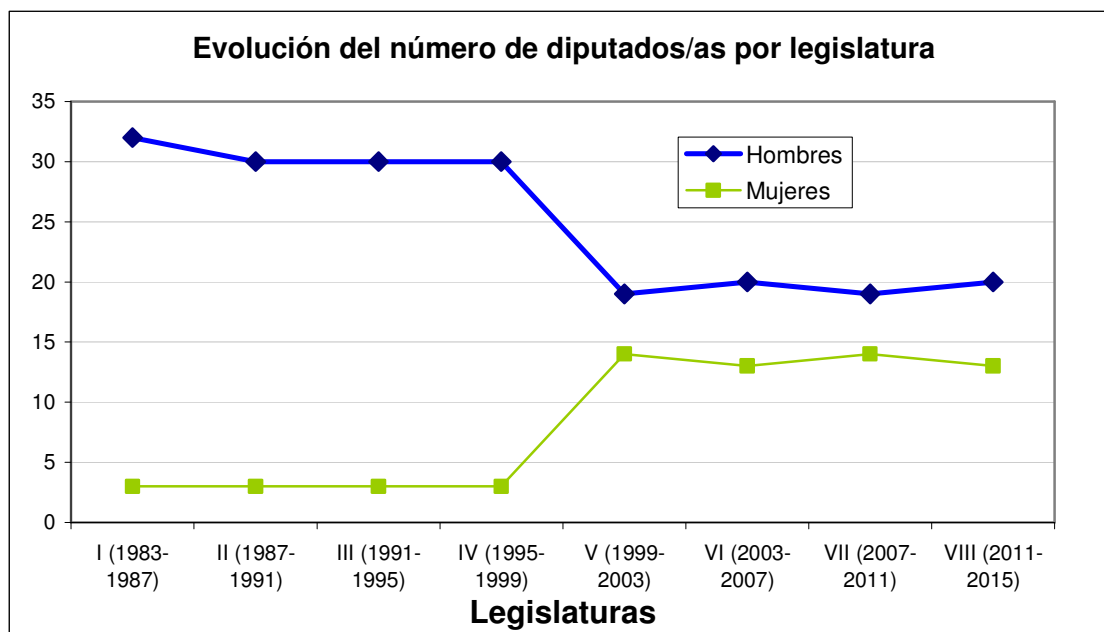
cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

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 (1983-1987)	32	3	35
II (1987-1991)	30	3	33
III (1991-1995)	27	6	33
IV (1995-1999)	27	6	33
V (1999-2003)	19	14	33
VI (2003-2007)	20	13	33
VII (2007-2011)	19	14	33
VIII (2011-2015)	20	13	33
TOTAL	200	66	266

FUENTE: Parlamento de La Rioja.

En el año 1999, en la quinta legislatura, el número de diputadas experimentó un gran salto cuantitativo, concretamente se paso 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.

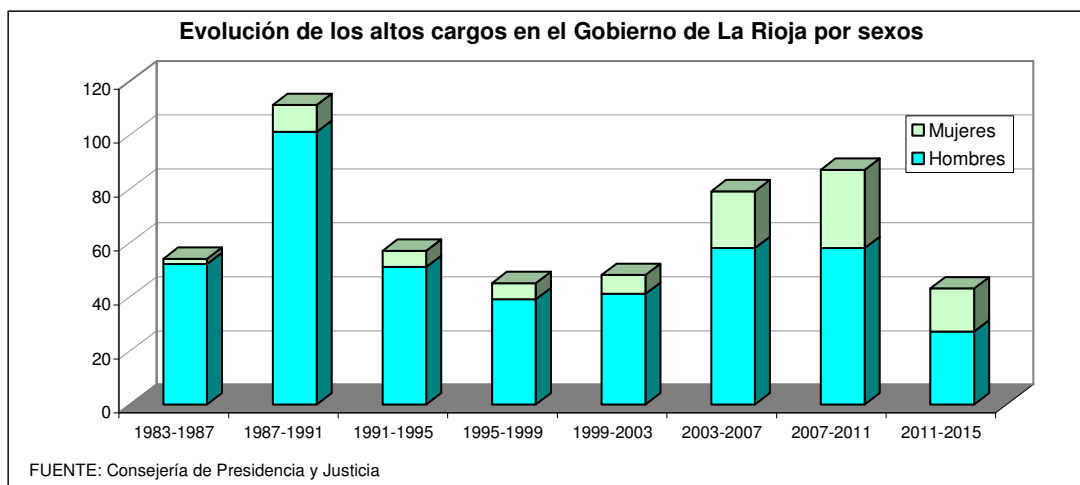
Altos cargos en el Gobierno de La Rioja por legislaturas

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	27	16
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	4
Interventor/a	1	0	1	0	1	0	1	0
Director/a Gral.	26	3	31	10	35	16	15	9
Subdirector/a G.	0	0	11	5	8	4	1	2

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia

En la presente legislatura las mujeres representan el 37% 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 ha ido disminuyendo el número de afiliados a la Seguridad Social. El descenso corresponde a al número de hombres, ya que el número de mujeres se ha incrementado aunque ligeramente.

EVOLUCIÓN DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS A LA SEGURIDAD SOCIAL SEGUN SEXO. AÑOS 2009-2011									
	Hombres			Mujeres			Total		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011
R. General	49.423	48.155	46.719	42.556	42.790	43.203	91.979	90.945	89.922
R.E. Agrario	3.787	3.752	3.678	1.153	1.141	1.071	4.940	4.893	4.749
R.E. Hogar	61	65	70	1.544	1.653	1.682	1.605	1.718	1.752
R.E. Autónomos	18.682	17.975	17.568	8.562	8.475	8.443	27.244	26.450	26.011
TOTAL	71.953	69.947	68.035	53.815	54.059	54.399	125.768	124.005	122.434

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

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

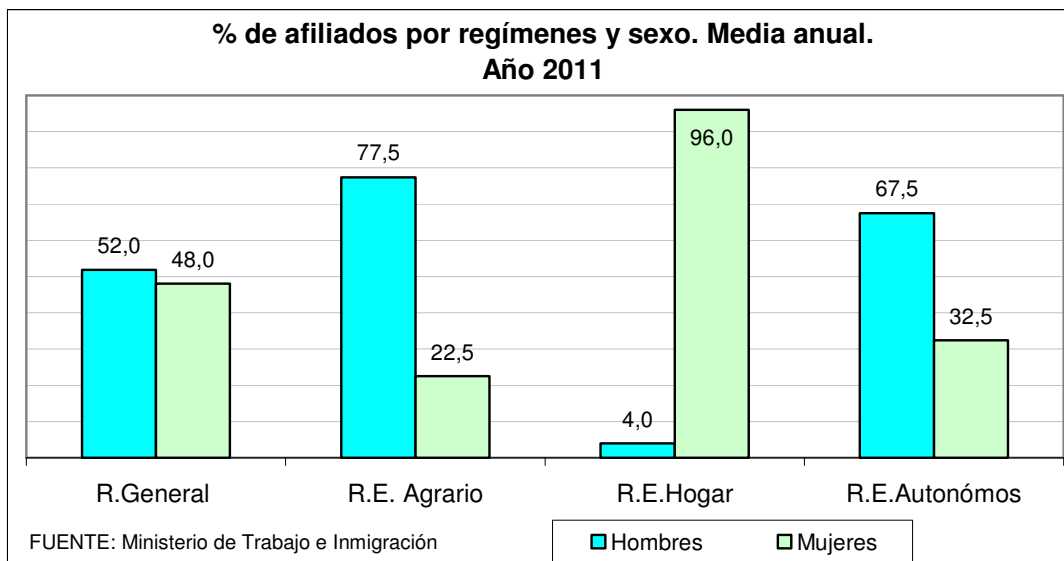
2- Desde enero de 2008, se ha procedido a la integración en el Régimen de Autónomos de los trabajadores por cuenta propia de Régimen Especial Agrario, en aplicación de la Ley 18/2007.

De los 125.768 afiliados medios a último día de mes registrados en 2009, vemos que un año después había un 1,4% menos y en 2011 se reducían de nuevo un 1,3%.

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 68.035 afiliados medios a último día de mes en 2011, frente a las 54.399 mujeres en esa misma fecha. Es destacable que el número de afiliadas aumentó ligeramente en 2010 y ha aumentado de nuevo en 2011.

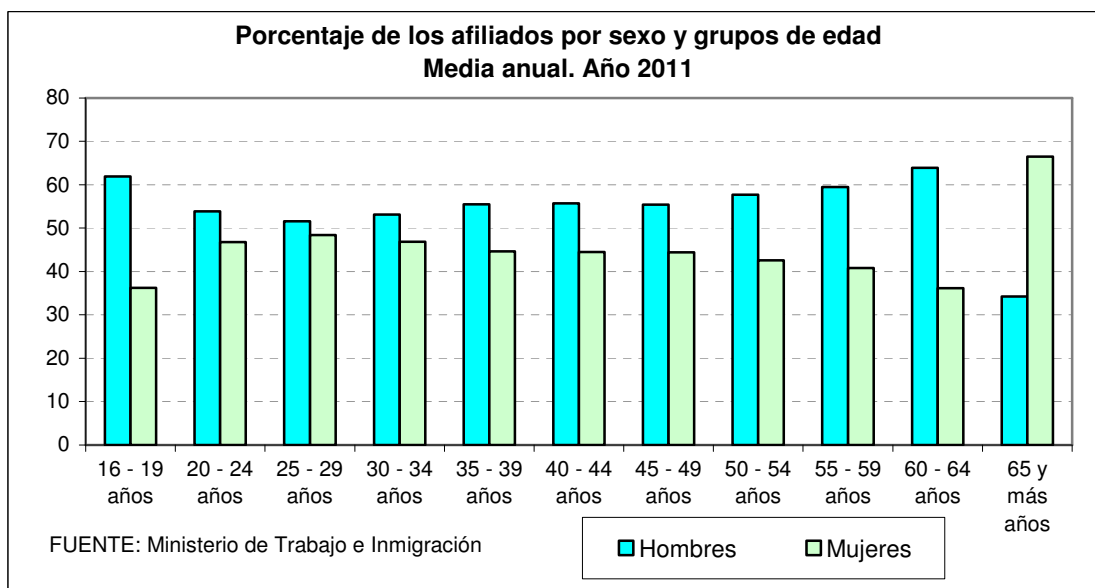
En lo relativo a los diferentes regímenes de afiliación, sólo el Régimen General muestra cierto equilibrio entre sexos, al constar un 52% de hombres y un 48% de mujeres. En el Régimen Especial Agrario, casi 8 de cada 10 afiliados son hombres, predominancia que también encontramos en el Régimen Especial de Autónomos, donde los varones concentran el 67,5% del total de afiliados. Por el contrario, las mujeres constituyen la gran mayoría (96%) en el Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Actualmente, sólo el Régimen General de la Seguridad Social muestra un equilibrio de sexos en sus afiliados



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 (63,1% de hombres frente al 36,9% de mujeres), y en el de 60 a 64 años (63,8% de hombres frente al 36,2% de mujeres).





D) Educación

Según los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa del INE para el último trimestre de 2011, algo más del 22,3% de la población riojana de 16 y más años sólo ha alcanzado una formación a nivel de Primaria, mientras que casi el 58,3% posee el nivel de Secundaria:

Pob. de 16 y más años por nivel de formación alcanzado y grupo de edad en La Rioja IV trimestre 2011

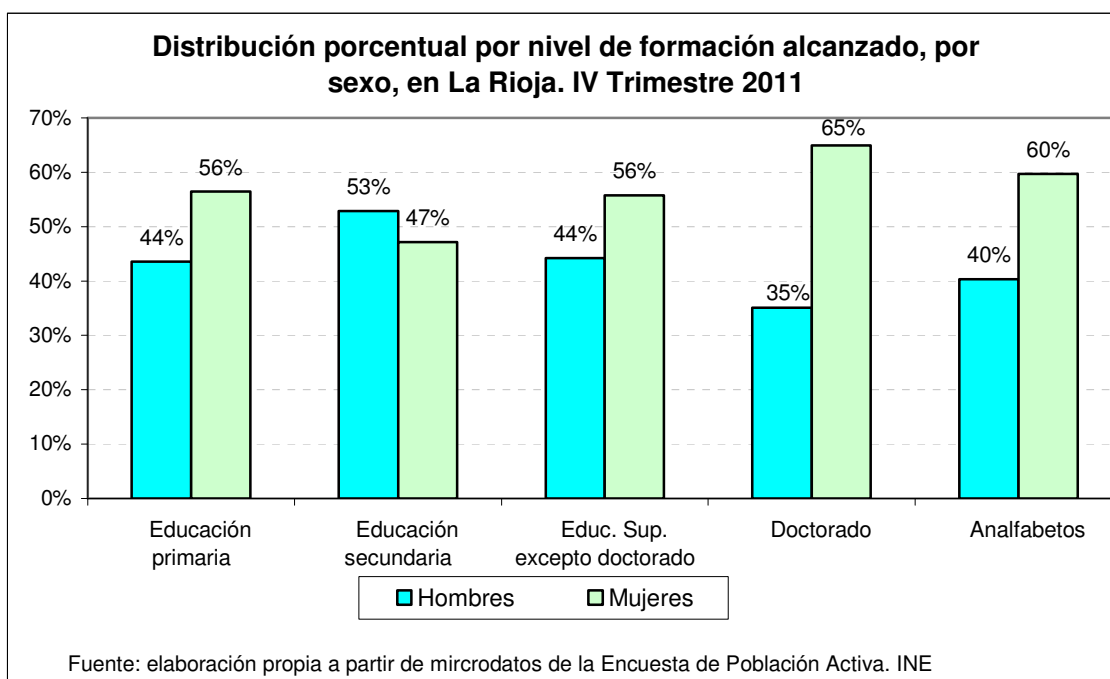
POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO Y GRUPO DE EDAD. IV TRIMESTRE 2011					
	De 16 a 19	De 20 a 24	De 25 a 54	55 y más años	Total
Hombres	5.621	7.809	71.838	43.511	128.779
Educación Primaria	562	301	2.741	21.791	25.397
Educación Secundaria	4.948	6.696	52.835	16.163	80.641
Educación superior excepto doctorado	0	718	13.923	4.941	19.582
Doctorado			147	113	260
Sin estudios			776	401	1.176
NS/NC	111	94	1.416	102	1.722
Mujeres	5.454	7.649	69.609	49.936	132.648
Educación Primaria	303	224	3.016	29.373	32.915
Educación Secundaria	5.151	5.669	44.936	16.139	71.894
Educación superior excepto doctorado	0	1.520	19.527	3.655	24.701
Doctorado			358	124	482
Sin estudios		237	858	646	1.741
NS/NC			914	0	914

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

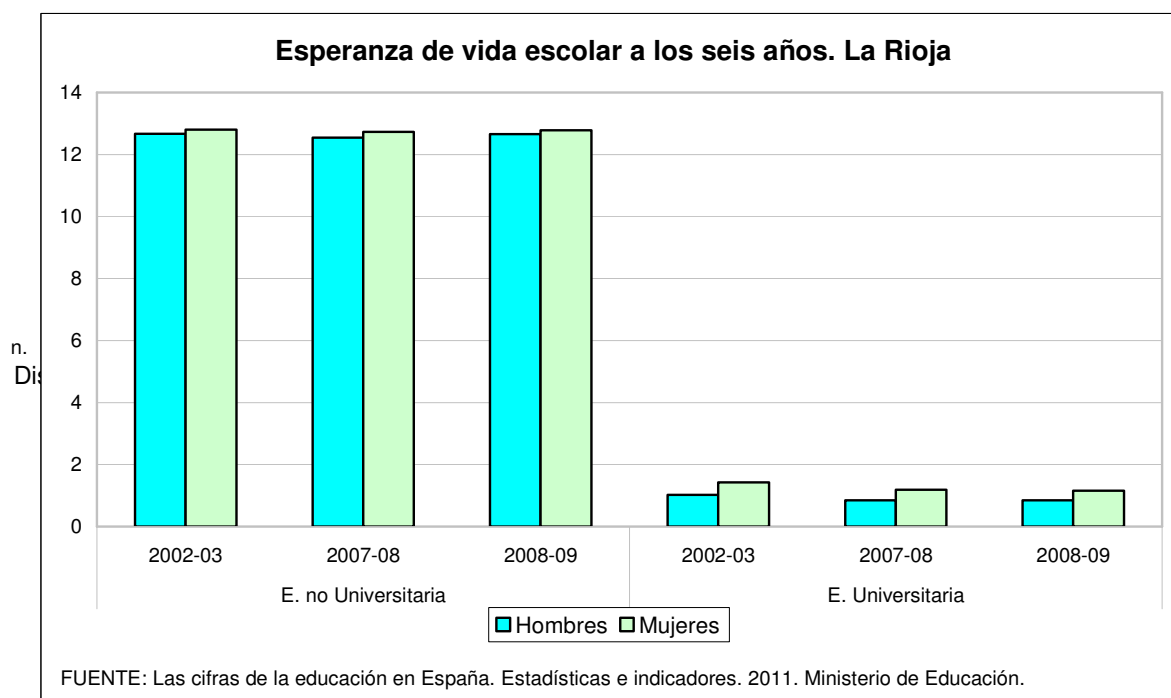
Las mayores diferencias por sexo en el nivel de formación alcanzado se encuentran en los niveles más extremos. Entre el grupo de personas que poseen un doctorado el 65% son mujeres. Por otro lado, se aprecia que sólo el 1,1% de la población mayor de 16 años es analfabeta. De estas 2.917 personas, el 59,7% son mujeres, y todas son mayores de 20 años.

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

El 65% de las personas que poseen un doctorado en La Rioja son mujeres.



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.

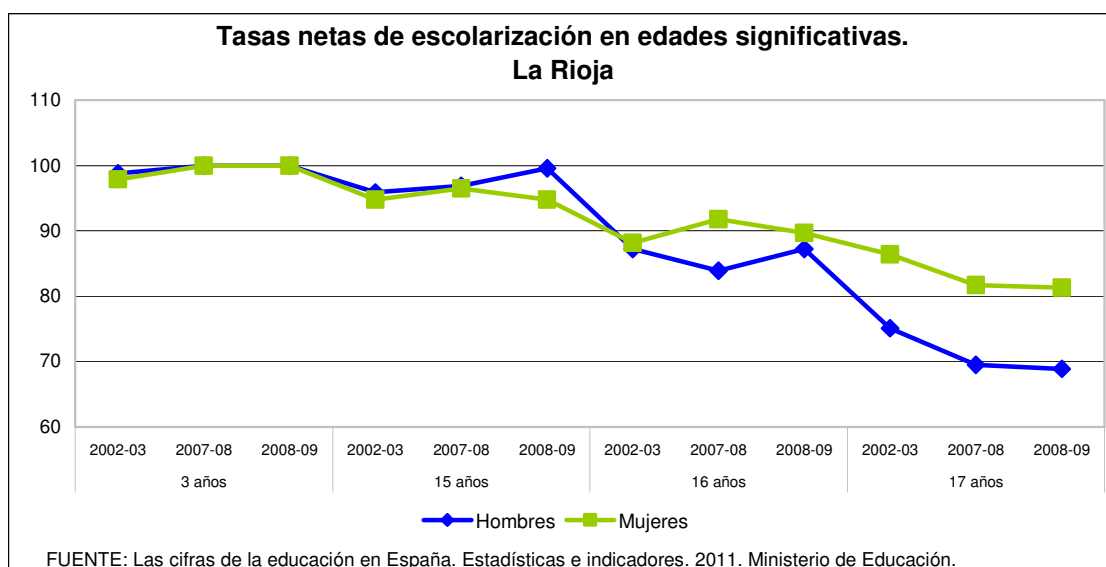




Observamos que en ambos sexos la esperanza de vida escolar no universitaria supera los 12 años, si bien los datos de las niñas son ligeramente superiores a los de los niños.

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 2010-2011						
Tipo de enseñanza	Todos los centros		Centros públicos		Centros privados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	30.792	31.472	21.621	22.636	9.171	8.836
EE. Régimen General no Universitario	27.507	26.696	18.805	18.208	8.702	8488
E. Infantil	5.519	5.094	3.404	3.049	2.115	2.045
E. Primaria	9.361	8.861	6.212	5.777	3.149	3.084
E. Especial	95	65	69	48	26	17
ESO	5.825	5.783	3.716	3.742	2.109	2.041
Bachillerato	1.774	2.149	1.379	1.763	395	386
C.F. FP Grado Medio	1.126	1.016	856	657	270	359
C.F. FP Grado Superior (pres. y dist.)	1.015	1.083	945	979	70	104
Garantía Social y Programas de Cualificación	692	343	534	265	158	78
Educación adultos	2.100	2.302	1.690	1.928	410	374
EE. Régimen Especial	3.285	4.776	2.816	4.428	469	348
Idiomas	1.490	2.822	1.490	2.822	0	0
Artes Plásticas y Diseño	21	24	21	24	0	0
Diseño	101	159	101	159	0	0
Música	1.613	1.768	1.204	1.423	409	345
Enseñanzas Deportivas	60	3	0	0	60	3

Fuente: Consejería de Educación, Cultura y Turismo

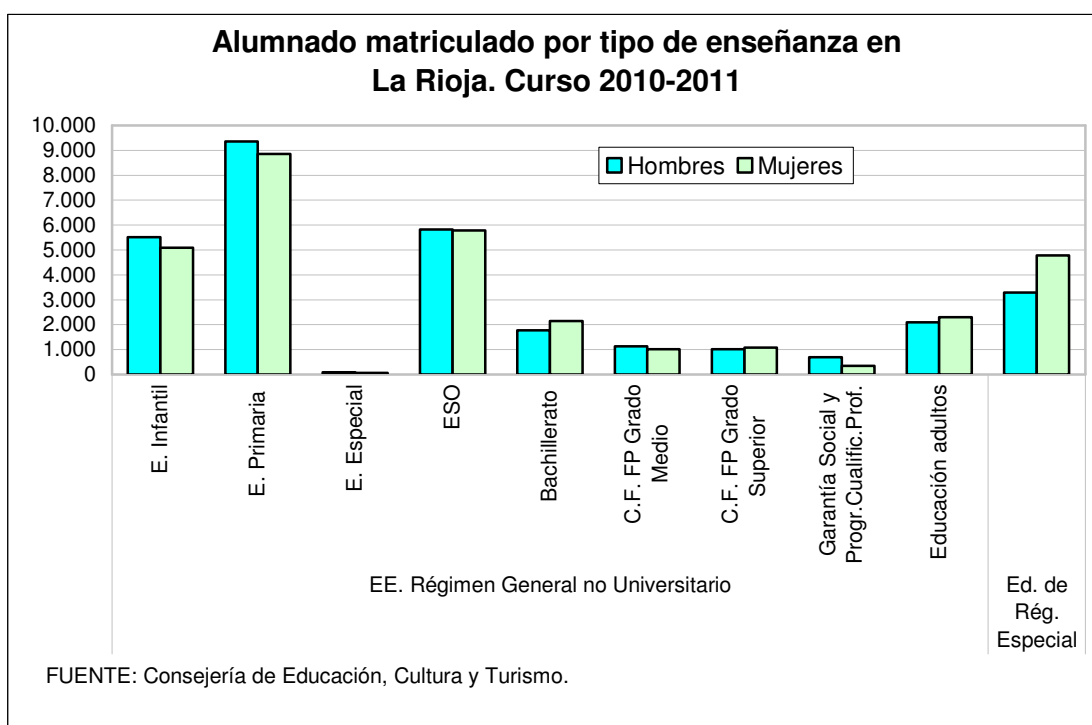
Al analizar por niveles, los datos reflejan que tanto en educación infantil como en educación primaria y en ESO es mayor el número de varones matriculados; este hecho se mantiene hasta bachillerato, nivel en el que las mujeres matriculadas representan el 54,8% del total de alumnos de ese nivel.

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 65,4% de mujeres en idiomas, un 61,2% en diseño.

Casi 7 de cada 10 personas matriculadas en idiomas son mujeres.

Por el contrario, en las enseñanzas deportivas, el 95,2% son hombres.

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 2011-2012, las mujeres representaron el 52,5% de los estudiantes matriculados.

Por estudios, hay diferencias muy notables; por ejemplo mientras que en la Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial el 87% de los alumnos son hombres, en la Facultad de Letras y de la Educación, el 69% 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 198 mujeres matriculadas frente a sólo 39 hombres.

En los estudios superiores correspondientes a masters el 57% son mujeres. Por el contrario, a nivel de doctorados los hombres representan el 54% de todos los matriculados.



Alumnos matriculados en la Universidad de La Rioja por tipo de enseñanza. Curso 2011-2012			
Tipo de enseñanza	Total	Hombres	Mujeres
TOTAL	5.179	2.458	2.721
Facultad de CC., Estudios Agroalimentarios e Informática			
Grado en Matemáticas	48	29	19
Grado en Ingeniería Informática	111	92	19
Grado en Ingeniería Agrícola	45	32	13
Grado en Enología	49	27	22
Grado en Química	74	35	39
I.T.A. esp. Hortofruticultura y Jardinería	64	38	26
I.T.A. esp. en Industrias Agrarias y Alimentarias	88	42	46
Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	114	86	28
L. en Matemáticas	13	7	6
L. en Químicas	78	33	45
L. en Enología (2º ciclo)	98	50	48
Escuela Técnica Superior de Ingeniería Industrial			
Grado en Ingeniería Eléctrica	38	35	3
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial y Automática	46	42	4
Grado en Ingeniería Mecánica	128	115	13
I.T.I. esp. Electricidad	63	55	8
I.T.I. esp. en Electrónica Industrial	99	83	16
I.T.I. esp. en Mecánica	220	191	29
Ingeniería Industrial (2º ciclo)	122	101	21
Facultad de Letras y de la Educación			
Grado en Educación Infantil	206	4	202
Grado en Educación Primaria	389	164	225
Grado en Estudios Ingleses	66	11	55
Grado en Geografía e Historia	58	42	16
Grado en Lengua y Literatura Hispánica	44	17	27
Maestro en Educación Infantil	19	0	19
Maestro en Educación Física	16	15	1
Maestro en Educación Musical	19	8	11
Maestro en Lengua Extranjera	64	5	59
L. Filología Hispánica	18	4	14
L. Filología Inglesa	25	8	17
L. Humanidades	32	16	16
Licenciaturas Online			
L. Historia y Ciencias de la Música (2º ciclo)	872	415	457
L. Ciencias del Trabajo (2º ciclo)	364	108	256
Facultad de CC. Jurídicas y Sociales			
Grado en Derecho	144	58	86
Grado en Trabajo Social	124	22	102
Grado en Relaciones Laborales	47	19	28
L. en Derecho	109	44	65
D. en Trabajo Social	21	6	15
Facultad de CC. Empresariales			
Grado en Dirección y Administración de Empresas	399	207	192
Grado en Turismo	53	13	40
D. en CC Empresariales	61	26	35
L. Administración y Dirección de Empresas	217	84	133

./..



Alumnos matriculados en la Universidad de La Rioja por tipo de enseñanza. Curso 2011-2012 (Continuación)			
Tipo de enseñanza	Total	Hombres	Mujeres
Escuela Universitaria de Enfermería			
Grado en Enfermería	142	22	120
D. en Enfermería	95	17	78
Escuela Universitaria de Turismo			
D. en Turismo	30	9	21
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales			
D. en Relaciones Laborales	47	21	26
MÁSTER UNIVERSITARIOS			
	136	58	78
Artes y Humanidades			
Crítica e Interpretación de textos hispánicos	4	1	3
Patrimonio (Historia, Cultura y Territorio)	11	6	5
Perspectivas Lingüísticas y Literarias sobre el texto	4	0	4
Ciencias			
Química Avanzada	8	4	4
Iniciación a la investigación en Matemáticas [Interuniversitario]	3	3	0
Láseres y Aplicaciones en Química (QUIMILASER) [Interuniversitario]	0		
Modelización matemática, estadística y computación [Interuniversitario]	3	2	1
Ciencias Sociales y Jurídicas			
Derecho y Libertades fundamentales	10	7	3
Investigación en Bases psicológicas de la Actividad Físico-deportiva	8	5	3
Investigación en Economía de la Empresa	12	8	4
Ingeniería y Arquitectura			
Dirección de Proyectos [Interuniversitario]	3	3	0
Profesorado de E.S.O. y Bachillerato, F.P. y Enseñanzas de Idiomas			
	70	19	51
DOCTORADOS			
	269	146	123
Artes y Humanidades			
Crítica e interpretación de textos hispánicos	11	3	8
Historia, Cultura y Territorio	6	3	3
Filologías Modernas	19	6	13
Doctorados antiguos	49	27	22
Ciencias			
Matemáticas	1	1	0
Química	28	13	15
Ecosistemas Agrícolas Sostenibles	41	14	27
Ing. Eléctrica, Matemáticas y Computación	24	16	8
Ciencias Sociales y Jurídicas			
Derecho	16	11	5
Economía de la Empresa	16	7	9
Psicología y Educación Físico-Deportiva	19	12	7
Ingeniería y Arquitectura			
Ing. Informática	1	0	1
Innovación en Ing. de Producto y Procesos Industriales	22	19	3
Doctorados antiguos	16	14	2

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 52,7% del personal, en los privados sólo representan el 30,9%.

Equipos directivos según titularidad del centro, en La Rioja. Curso 2010-2011						
	Todos los centros		Centros públicos		Centros privados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	202	243	156	140	46	103
Director	72	80	56	33	16	47
Jefe de Estudios	69	83	57	65	12	18
Secretario	51	63	43	42	8	21
Administrador	10	17			10	17

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo.

Equilibrio de sexos en los equipos directivos de los centros educativos públicos

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 2010-2011						
	Todos los centros		Centros públicos		Centros privados	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total personal sin función docente	188	513	144	317	44	196
Personal directivo sin función docente	4	7	1	2	3	5
Profesores sin func. docen. y personal esp.	18	65	8	40	10	25
Personal administrativo	25	110	16	59	9	51
Personal servicios y subalterno	141	331	119	216	22	115

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)

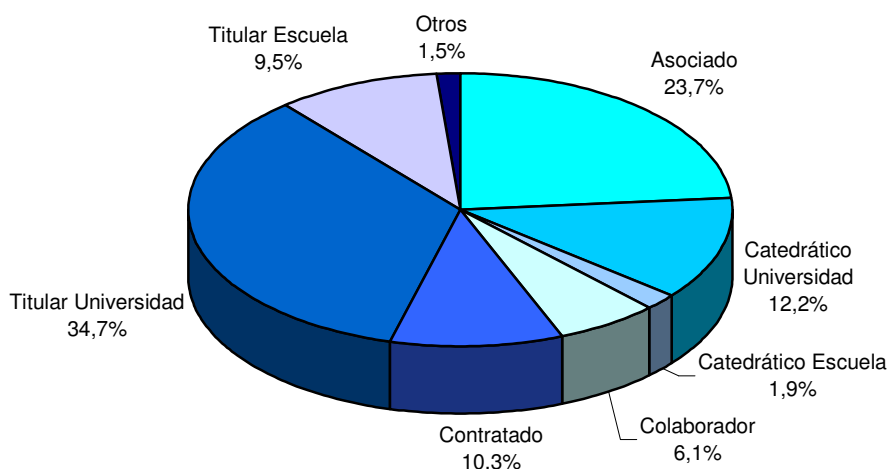
Personal de servicios y subalterno (personal cocina, servicios domésticos, ordenanzas y vigilantes, telefonistas, jardinero, vigilantes, personal de limpieza, personal no cualificado)

El personal sin función docente es significativamente femenino.

Los datos sobre personal docente en la universidad muestran una realidad distinta. Entre los profesores universitarios, el 59% son hombres, frente al 41% de mujeres. En los gráficos siguientes se refleja la distribución porcentual de las diferentes categorías de profesorado, tanto para hombres como para mujeres.

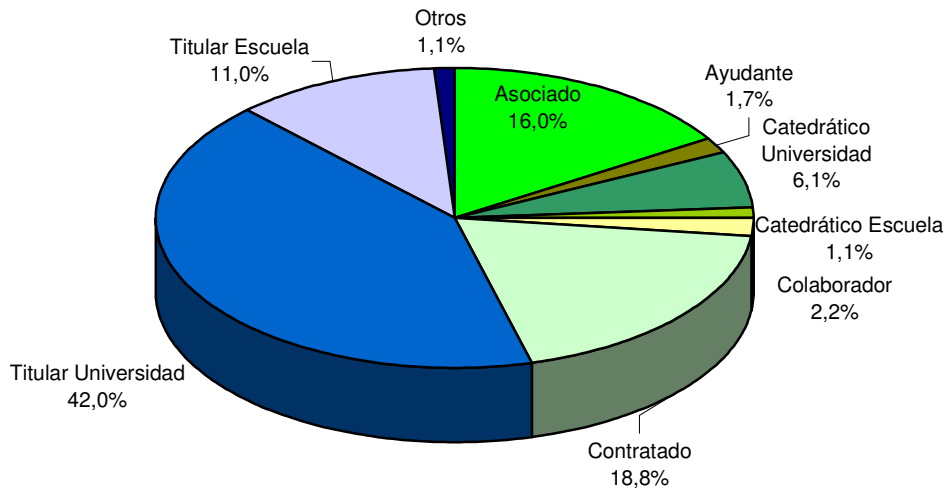


Porcentaje de profesores en la Universidad de La Rioja según categoría. Curso 2011-2012



FUENTE: Fundación Universidad de La Rioja

Porcentaje de profesoras en la Universidad de La Rioja según categoría. Curso 2011-2012



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.

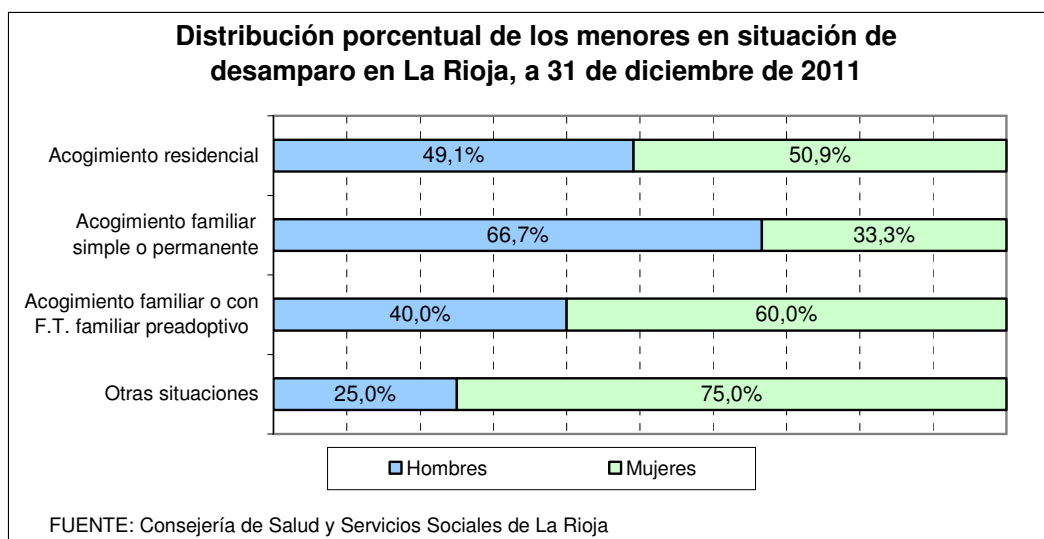


En cumplimiento de esta normativa, y durante el año 2011, se atendieron 118 expedientes de protección, relativos a menores en situación de desprotección, con la siguiente distribución por categorías y sexos:

Situaciones de Desprotección			
Concepto	Total	Hombres	Mujeres
Expedientes de Protección	118		
Nº de menores declarados en situación de riesgo en 2011	93	48	45
Nº de menores en situación de riesgo a 31/12/2011	232	117	115
Nº de menores declarados en desamparo en 2011	54	26	28
Nº de menores en situación de desamparo a 31/12/2011	Acogimiento residencial	28	29
	Acogimiento familiar simple o permanente	22	11
	Acogimiento familiar o con F.T. familiar preadoptivo	8	12
	Otras situaciones	1	3
	Total menores en desamparo a 31/12/2011	114	60

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales de La Rioja. Datos a 31 de diciembre de 2011

Los datos muestran que hay ligeramente más niños que niñas en desamparo, aunque se aprecian diferencias entre las distintas situaciones.



En cuanto a la guarda de menores, en 2011 se atendieron 151 menores en acogimiento residencial y 166 en acogimiento familiar.



Guarda de menores				
Concepto		Total	Hombres	Mujeres
Acogimiento Residencial (1)	Menores atendidos en AR durante 2011	151	74	77
	Menores en Acogimiento Residencial a 31/12/2011	82	41	41
Acogimiento Familiar (2)	Menores en acogimiento familiar durante 2011	166	87	79
	Menores en acogimiento familiar a 31/12/2011	143	72	71

(1) Incluye todos los menores cuya guarda se ejerce mediante el acogimiento residencial con independencia de los supuestos que hayan dado lugar a la asunción de la misma por parte de la Administración (tutela, a solicitud de los padres, atribución judicial...)

(2) Incluye todos los menores en situación de acogimiento familiar, tanto aquellos cuya guarda corresponde a la Administración y esta es ejercida mediante el AF (tutela, a solicitud de los padres, atribución judicial...), como aquellos en situación de AF derivada de la formalización de una guarda de hecho.

En relación a las **excedencias por cuidado familiar**, presentan un marcado perfil femenino, ya que las excedencias correspondientes a hombres en 2011 sólo representan el 4,1% de total.

Excedencias por cuidado familiar, según sexo del perceptor. Años 2008-2011(A)							
Mujeres				Hombres			
2008	2009	2010	2011 (A)	2008	2009	2010	2011 (A)

Total	413	363	378	351	28	11	19	15
Cuidado de hijos	355	307	320	298	22	7	9	6
Cuidado de familiares	58	56	58	53	6	4	10	9

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

(A) Datos avance

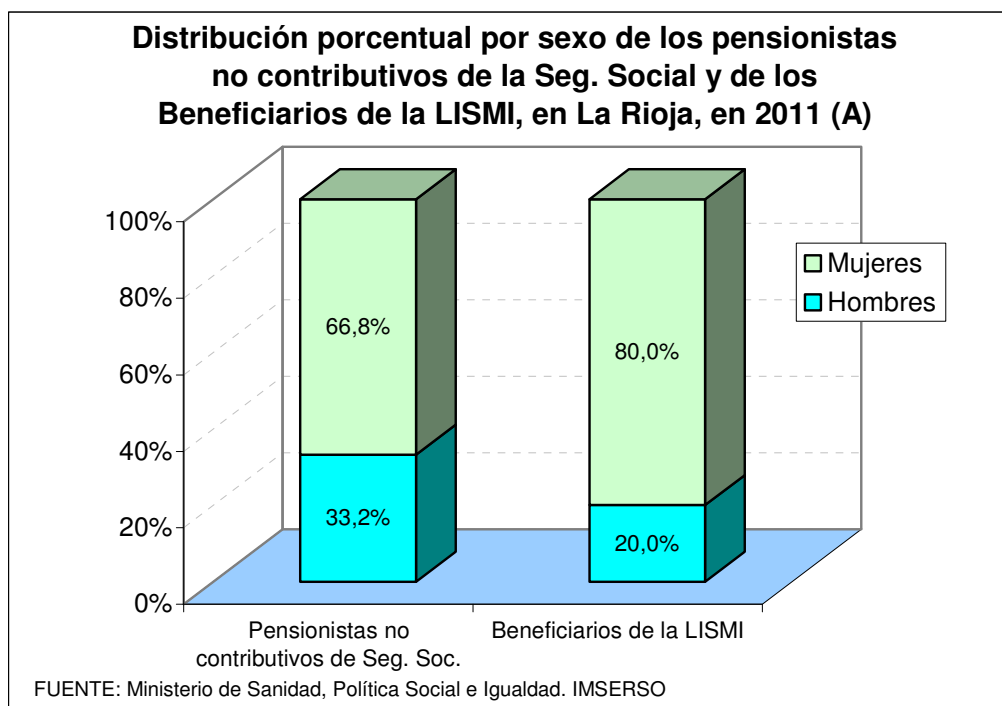
Los datos reflejan que hay mayor número de excedencias masculinas destinadas al cuidado de familiares (60%) que al cuidado de hijos (40%). En el caso de las mujeres la situación es radicalmente distinta, el 85% de las excedencias son para cuidar a los hijos, mientras que al cuidado de familiares corresponde el 15%.

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 cuatro últimos años disponibles.

El 98% de las excedencias por cuidado de hijos en 2011 corresponden a mujeres.

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 66,8% del total, mientras que en los beneficiarios de prestaciones sociales y económicas de la LISMI alcanzan el 80,0%.



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 2010, 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 (67,2% de los casos) y representan el 100% de los casos en los hogares con un sólo adulto con niños menores de 16 años.

Es significativo también el caso de los hogares de parejas sin hijos, con ambos miembros de la pareja de menos de 65 años, ya que la mujer es el sustentador principal en el 22,7% de los casos.

La mujer es también el sustentador principal en el 69,4% de los hogares, en los casos de madre con al menos un hijo de 16 o más años.



Hogares según tipo y sexo del sustentador principal en La Rioja y en España. Año 2010		
Tipos de hogares	Hombre	Mujer
Total hogares	92.787	29.517
Hogar de un solo adulto		
Una persona de 65 o más años	3.272	6.700
Un persona de edad entre 30 y 64 años	7.939	3.041
Una persona menor de 30 años	1.576	242
Un adulto con niños menores de 16 años		813
Pareja sin hijos		
Pareja sin hijos teniendo al menos uno de los miemb. 65 años o más	12.738	433
Pareja sin hijos teniendo los dos miembros menos de 65 años	13.814	4.068
Pareja con hijos menores de 16 años		
Pareja con un hijo menor de 16 años	12.843	1.642
Pareja con dos hijos menores de 16 años	8.484	1.477
Pareja con tres o más hijos menores de 16 años	701	88
Otras familias nucleares		
Padre o madre solo con al menos un hijo de 16 o más años	2.507	5.676
Pareja con al menos un hijo de 16 o más años	21.838	1.642
Otros hogares	7.075	3.695

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 encuestadas.

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.

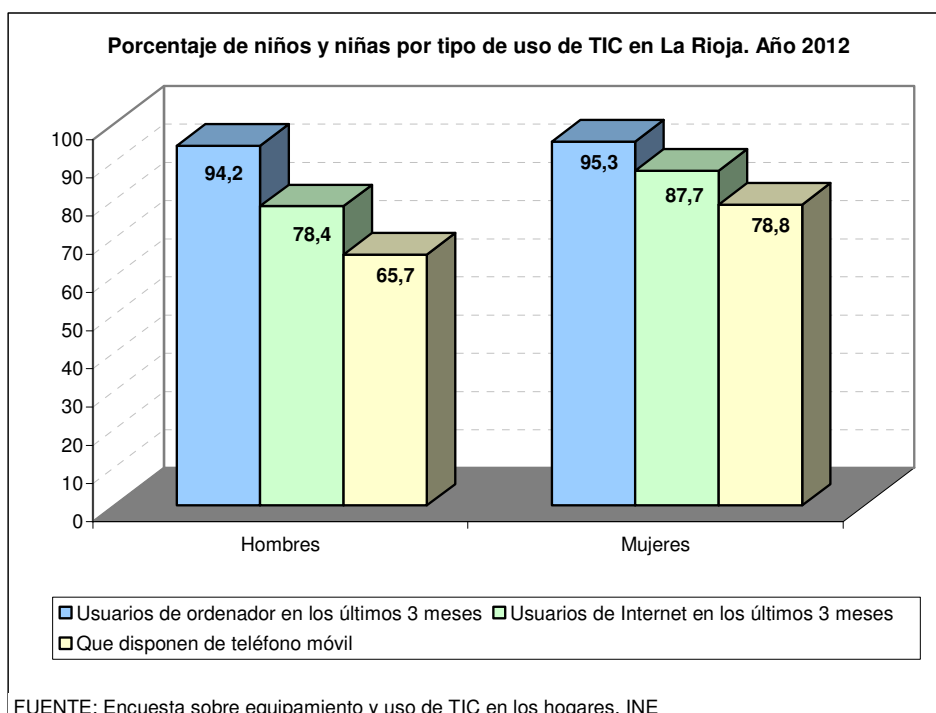
El trabajo voluntario y las reuniones es otra de las actividades en las que predominan las mujeres. Por el contrario hay una clara ventaja a favor de los hombres en la participación en deportes y actividades al aire libre, actividad que dicen realizar el 42,7% de los hombres frente a un 36,9% de las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

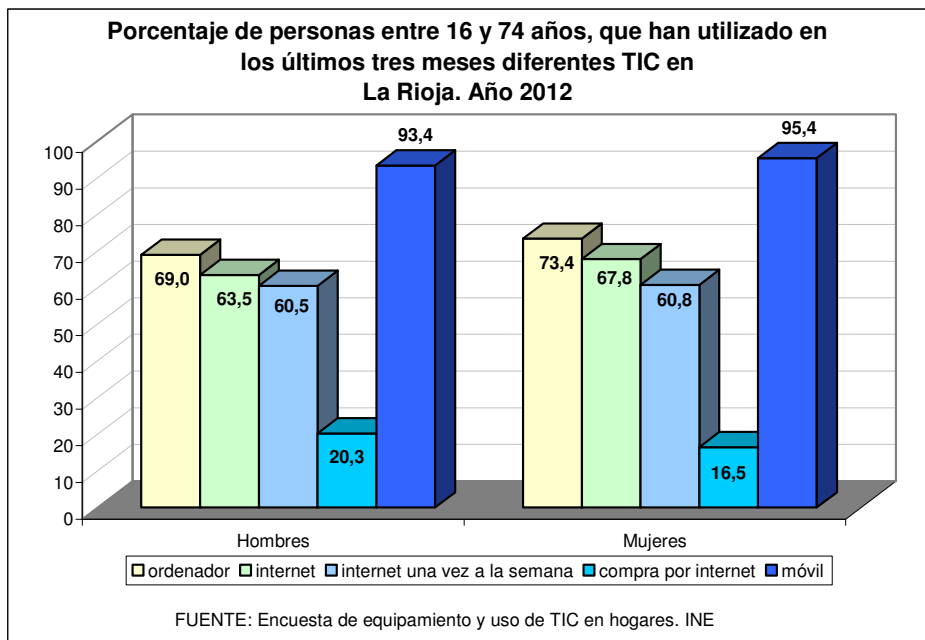
Así, el uso de estas tecnologías por la población infantil (de 10 a 15 años) es, en general, muy elevado. El 94,2% de los niños y el 95,3% de las niñas reconocen haber usado el ordenador en los últimos tres meses. Más bajos son los porcentajes de niños (78,4%) y niñas (87,7%) que declaran haber usado 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 65,7% de los niños y el 78,8% de las niñas dicen tenerlo.

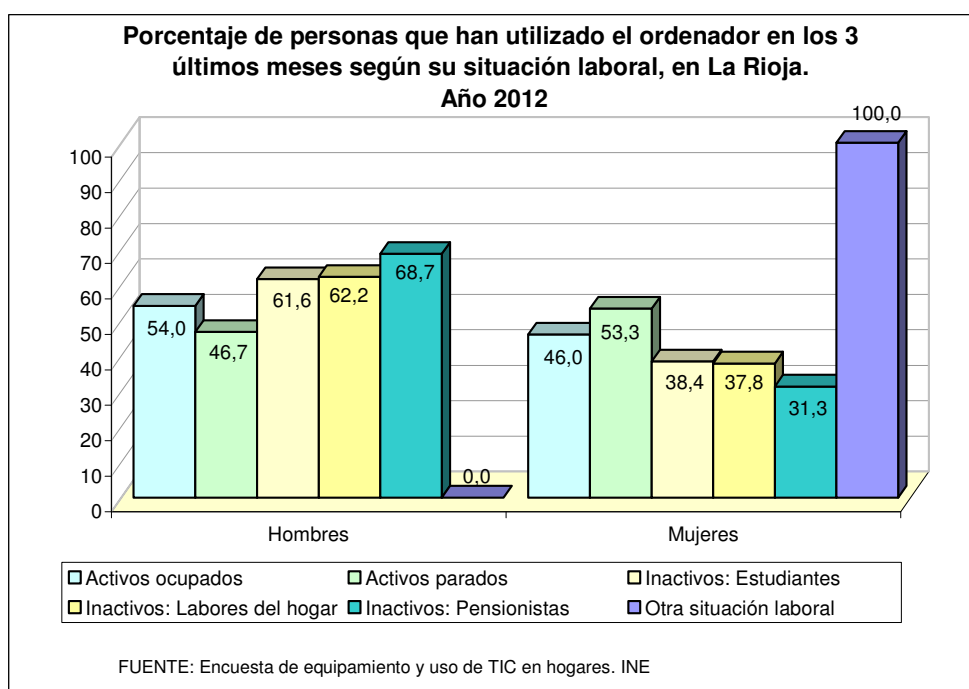




La encuesta pone de manifiesto que no hay muchas diferencias en el uso de TIC entre hombres y mujeres que tienen entre 16 y 74 años. Si bien, las mujeres compran bastante menos por internet que los hombres.



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 en todas las categorías analizadas.





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 mujeres por violencia de género desde 2008.

Mujeres muertas por violencia de género a manos de su pareja o ex-pareja. Años 2005-2011							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
La Rioja	0	0	0	2	0	0	0
España	57	68	71	76	55	73	61

FUENTE: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

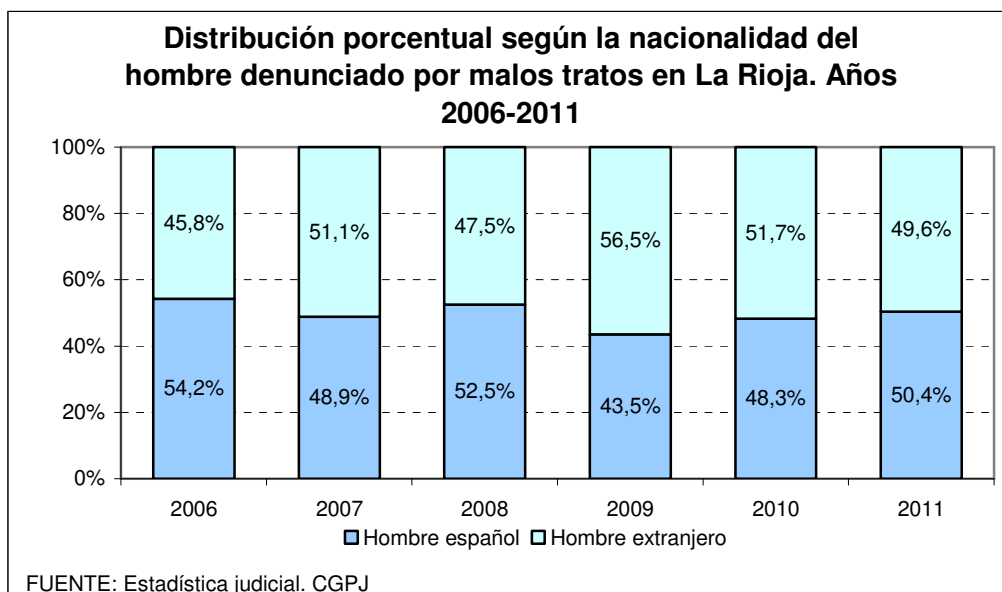
Otro factor importante en el análisis de la violencia de género es el número por nacionalidad de las personas que tienen órdenes de protección.

En la tabla adjunta puede verse que si bien hubo un aumento paulatino en el número de víctimas desde 2007 a 2009, en 2010 y en 2011 ha habido un descenso significativo.

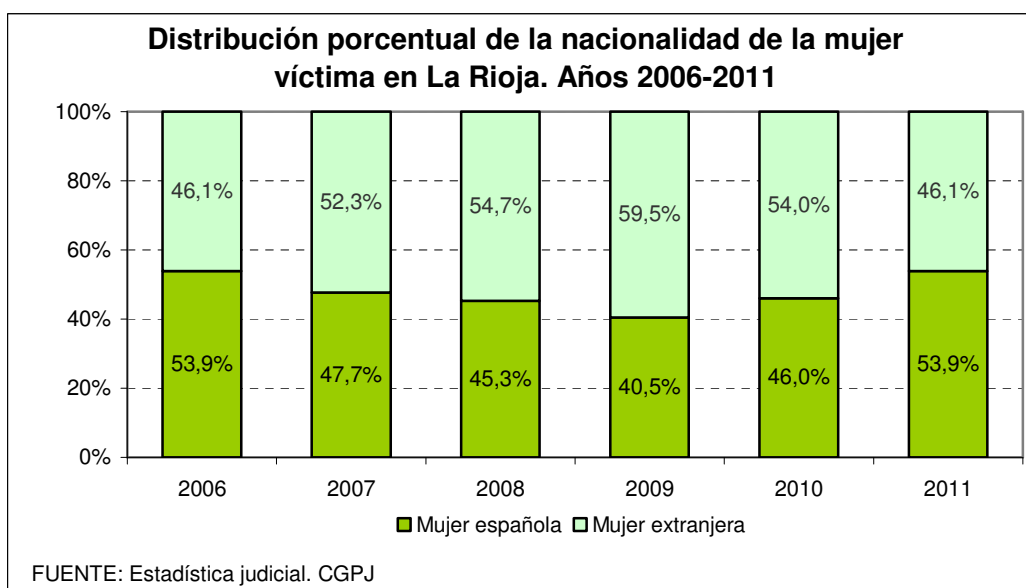
Órdenes de protección por nacionalidad, procedimiento y situación, en La Rioja					
	2007	2008	2009	2010	2011
Nº Total	264	276	294	261	256
Víctimas:					
Mujer española mayor de edad	124	124	110	119	137
Mujer española menor de edad	2	1	9	1	1
Mujer extranjera mayor de edad	136	149	170	137	115
Mujer extranjera menor de edad	2	2	5	4	3
Denunciados:					
Hombre español	129	145	128	126	129
Hombre extranjero	135	131	166	135	127

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 7 puntos en los dos últimos años. En 2011 solo hay una diferencia de 0,8 puntos porcentuales entre españoles y extranjeros.



En el caso de las mujeres con órdenes de protección víctimas de la violencia de género en La Rioja, el 46,1% son extranjeras, frente al 53,9% de españolas.

En 2011 se han recuperado los niveles de 2006, superando el porcentaje de víctimas españolas al de extranjeras, tras cuatro años en lo que sucedía lo contrario.



4.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL

IMPORME IMPACTO DE GÉNERO

SECCIÓN 05: AGRICULTURA, GANADERÍA Y MEDIO AMBIENTE

INTRODUCCIÓN:

Para realizar este informe se tienen en cuenta los datos de todo el personal funcionario y laboral, incluido el personal eventual, de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente a fecha 31 de diciembre de 2011.

Pertinencia de la evaluación de los gastos de personal

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

Por tanto se deberá evaluar el impacto potencial que la política presupuestaria del capítulo dedicado a los gastos de personal tiene en las mujeres y en los hombres y verificar si la misma contribuye al objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad tal como se proclama en los artículos 2 y 3 del Tratado de Amsterdam. Esta evaluación del Impacto de Género deberá, de acuerdo a la Guía que la Unión Europea ha elaborado al respecto, analizar en primer lugar si existen diferencias entre las mujeres y los hombres y valorar cómo pueden las políticas de gastos de personal contribuir a eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad.

Participación de la Secretaría General Técnica

En la política relativa a los gastos de personal influyen de modo indirecto todas las Secretarías Generales Técnicas del Gobierno. En concreto la Secretaría General Técnica de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente es titular de las siguientes competencias en materia de personal: Ejercer la jefatura superior del personal; Planificar y dirigir la gestión de personal que realizan los Directores Generales; Remitir al Registro de Personal las informaciones de los efectivos de la Consejería que deban constar en ellos; Realizar la inspección del personal y los servicios administrativos; Incoar los expedientes disciplinarios que afecten al personal de la Consejería y coordinar las actividades de instrucción; Planificar las



necesidades de formación del personal de la Consejería y determinar la participación del personal en las acciones formativas.

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

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

Estadísticas

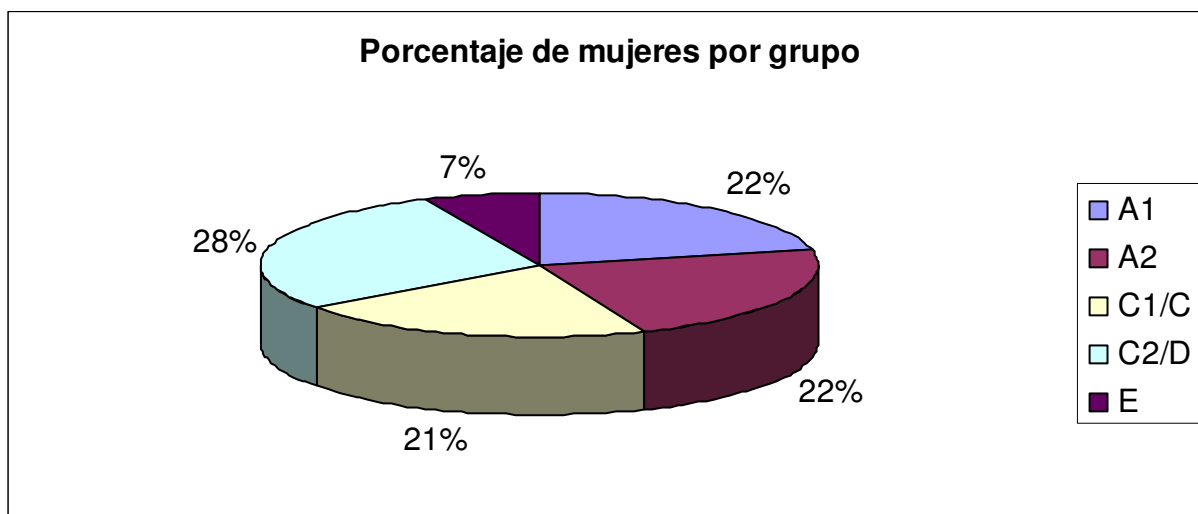
La información cuantitativa se indica en las tablas y gráficos que se muestran a continuación, con datos a 31 de diciembre de 2011.

EFECTIVOS POR GRUPOS	A1		A2		C1/C		C2/D		E		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	6	4	2	5	2	10	7	14	1	8	18	41
D. G. Agricultura y Ganadería	18	13	15	21	10	11	18	16	0	0	61	61
D. G. Investigación y Desarrollo Rural	11	18	21	13	14	17	12	17	25	1	83	66
D. G. de Medio Natural	17	4	6	3	76	3	25	10	106	5	230	25
D. G. Calidad Ambiental	7	7	0	5	1	3	0	4	0	0	8	19
Totales desglosados	59	46	44	47	103	44	62	61	132	14	400	212
Totales	105		91		147		123		146		612	
Porcentajes (%)	56	44	48	52	70	30	50	50	90	10	65	35

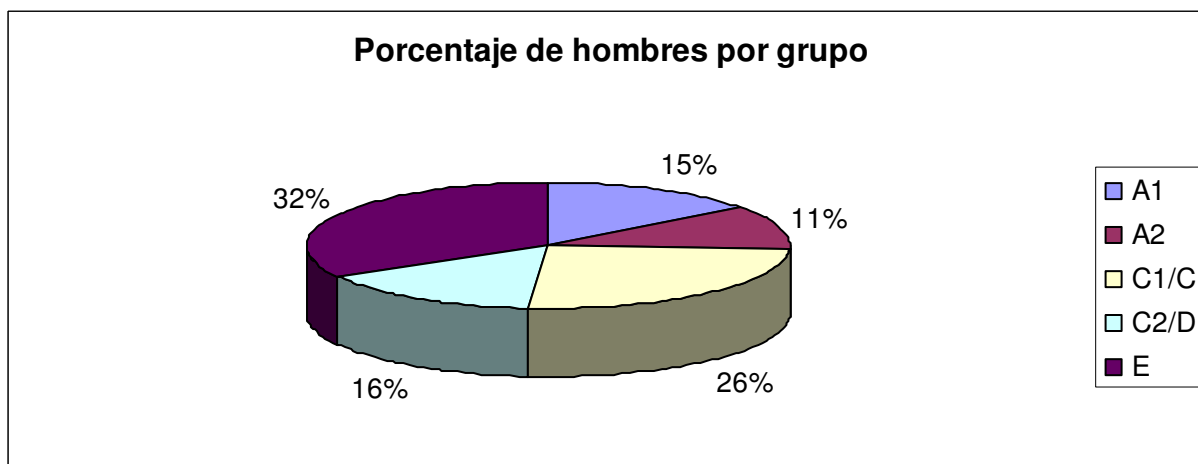
En esta tabla de “Efectivos por grupos” se incluye el número de efectivos por cada uno de los órganos administrativos, y desglosados por grupos y sexo. No se ha incluido datos de los grupos B1 y B2 dado que en la fecha indicada no había efectivos que correspondieran a los mismos. Si se tiene en cuenta el total de efectivos, el 65 % son hombres y el 35 % 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	1	0	1	0	0	0	1
D. G. Agricultura y Ganadería	0	0	0	0	1	1	9	16	0	3



D. G. Investigación y Desarrollo Rural	0	0	0	1	0	3	4	7	1	4
D. G. de Medio Natural	3	1	0	0	0	1	3	8	5	3
D. G. Calidad Ambiental	0	0	0	1	0	0	0	1	5	0
Totales desglosados	3	1	0	3	1	6	16	32	11	11
Totales	4		3		7		48		22	
Porcentajes	75%	25%	0%	100%	14%	86%	33%	67%	50%	50%

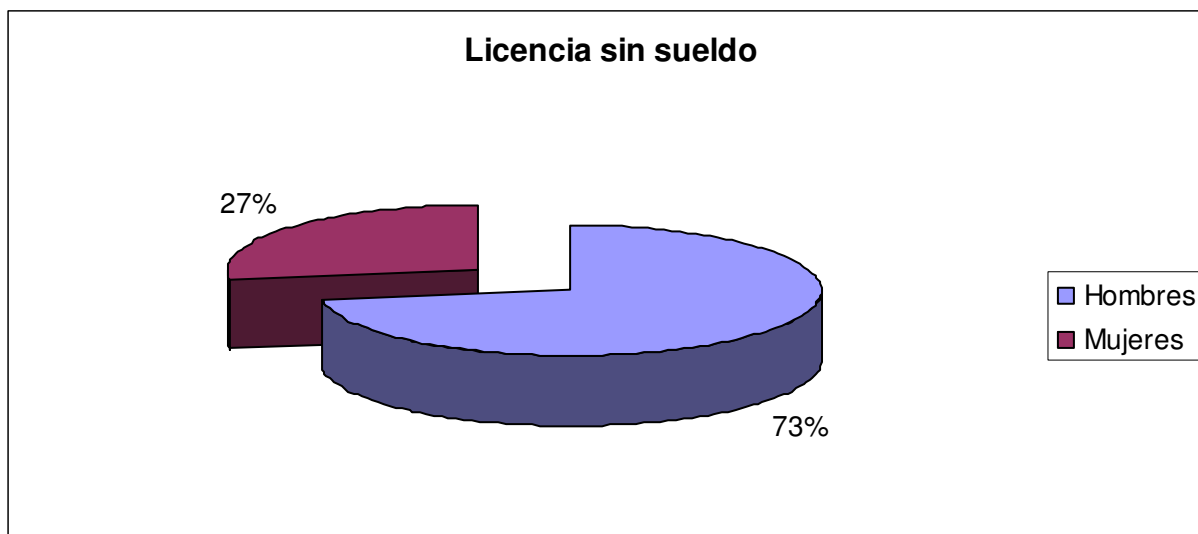
Excedencia	Excedencia por cuidado de hijos
Red. 1 hora	Reducción de una hora de la jornada por lactancia
Acumulación	Acumulación de lactancia
Flexibilidad	Flexibilidad horaria especial
Red. Jornada	Reducción jornada en 1/2 o 1/3

Así mismo, en el siguiente cuadro se indica el personal que a 31 diciembre de 2011 tenía concedida una licencia sin sueldo, desagregado por órganos administrativos y sexo:

LICENCIAS SIN SUELDO	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	0	0
D. G. Agricultura y Ganadería	0	1
D. G. Investigación y Desarrollo Rural	0	1
Dirección General de Medio Natural	8	0
Dirección General de Calidad Ambiental	0	1
Totales desglosados	8	3
Total	11	



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





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

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5311. Reforma y Desarrollo Agrario	22.877.684

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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

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

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

En las dos líneas de actuación tenemos experiencias de programas anteriores y haciendo referencia al periodo anterior de programación 2000/2006, nos encontramos con la siguiente situación de partida:

Año (1)	INSTALACIÓN JÓVENES AGRICULTORES			PLANES DE MEJORA			
	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.

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

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

Podemos resaltar dos características especiales de esta línea de ayudas:

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



- Que el procedimiento de resolución es por concesión directa.

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

Actualmente, se han resuelto 24 solicitudes, con un importe total de 18.848,04 euros, y el importe comprometido para 2012 asciende a 19.061,83 euros.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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

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

En el caso de la afiliación a la Seguridad Social, el procedimiento de concesión es directo, por lo que en principio, se resolverán todas las solicitudes que, cumpliendo las condiciones, se presenten.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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



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

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



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 06: SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

INTRODUCCIÓN

El presente informe de Impacto de Género se elabora con datos a 31 de diciembre de 2011, al objeto de revisar las actuaciones realizadas a lo largo de este ejercicio como referencia para la ejecución final del ejercicio 2012, pendiente de finalizar, y los proyectos del año 2013. Para realizar un seguimiento adecuado en el tiempo se ha mantenido la estructura presupuestaria de 2011 sin perjuicio de su actualización en la memoria que se realicen sucesivamente.

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

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

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

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

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

Así, en primer lugar tras una profunda reflexión se determinó el concepto de impacto de género, tras ello, se identificaron cuáles son las políticas que han de ser evaluadas a la luz del mismo, en tanto afectan a la vida diaria de la población o



existen diferencias entre mujeres y hombres vinculadas al sexo. En este año y puesto que no se han adoptado novedades, se ha seguido la misma línea de análisis que se ha llevado hasta el momento.

Para comenzar se aportará una visión general de la población riojana en tanto elemento subjetivo pasivo y activo de las políticas que se van a dotar con el presupuesto de este año. La comunidad riojana está determinada positiva y negativamente por sus dimensiones, se trata de la región más pequeña con 5.045 kilómetros cuadrados de superficie, lo que supone sólo el 1% del territorio español. Por otro lado a 1 de enero de 2011 la población riojana según datos procedentes del padrón del Instituto Nacional de Estadística (INE), se sitúa en 322.621 habitantes (actualmente, última cifra publicada oficial), de acuerdo a la siguiente distribución.

POBLACIÓN DE LA RIOJA (01/01/2011)						
Tramo edad	Varones		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
(0-14)	24.181	15%	23.004	14%	47.185	14,63%
(15-44)	69.202	43%	64.159	40%	133.361	41,34%
(45-64)	42.070	26%	40.396	25%	82.466	25,56%
A partir de 65 años	25.995	16%	33.614	21%	59.609	18,48%
Total	161.448	100%	161.173	100%	322.621	100,00%

Por otra parte, mostramos los datos relativos al personal perteneciente a la Consejería de Salud y Servicios Sociales a fecha de 31 de diciembre de 2011.

	A 1		A 2		C 1		C 2		E		TOTAL	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Personal	49	88	32	153	26	131	34	204	68	87	209	663
Total	137		185		157		238		155		872	

De estas cifras se desprende que los trabajadores masculinos representan en la Consejería un 24 % mientras que las trabajadoras representan un porcentaje del 76 % del total.

Una vez analizados estos datos, se adjuntan los datos relativos al año 2011 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:

	Hombres	Mujeres
Grupo A1:	36 %	64 %
Grupo A2:	17 %	83 %
Grupo C1:	17 %	83 %



Grupo C2:	14 %	86 %
Grupo E:	44 %	56 %

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 2011 y las reducciones del personal al servicio de la Consejería. Los datos son los siguientes:

	Reducciones de jornada autorizadas en 2011	Excedencias por cuidado de hijo autorizadas en 2011
Hombres	2	
Mujeres	45	8
Total	47	8

**SECCIÓN 06: SALUD**

Servicio 03 : D.G. DE SALUD PÚBLICA Y CONSUMO

Centro: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4131 Promoción y Protección de la Salud.	4.147.434€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTOS

La prevención de la enfermedad es el conjunto de acciones realizadas para evitar que el daño o la enfermedad aparezcan, se prolonguen, ocasionen daños mayores o generen secuelas evitables. Existen tres niveles de prevención en los cuales deben participar los sistemas de salud. Estos niveles están inmersos en la definición e incluyen la prevención primaria (evitar que la enfermedad haga aparición), la prevención secundaria (evitar que la enfermedad se prolongue u ocasione daños mayores) y la prevención terciaria (evitar que las secuelas agraven la situación de salud)

La prevención primaria comprende el conjunto de actividades sanitarias que se realizan tanto por la comunidad o los gobiernos como por el personal sanitario antes de que aparezca una determinada enfermedad. Incluye la promoción de la salud, la protección específica de la salud y la quimioprofilaxis.

En la protección de la salud se enmarcan 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 la salud de las personas establece estrategias preventivas frente a la enfermedad.

Es precisamente, en el ámbito de la protección de la salud de las personas en el que 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 2012-2013. Se estima vacunar al 95% de la población femenina de 11 años suponiendo un total de



1.500 niñas y una necesidad de 4.500 dosis a un precio unitario máximo de 31,16€. El importe estimado es de 140.220 €.

2.- Se editan 1.500 trípticos con información sobre la vacuna y solicitud de consentimiento informado a los padres y/o tutores para administración de la vacuna, que se distribuyen entre las niñas a vacunar. Precio estimado 250 €.

3.- Administración de la vacuna por personal de enfermería de Servicios Centrales y de los Centros de Salud. 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 4 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 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, después del cáncer de mama.

El virus del papiloma humano (VPH), se considera actualmente una causa necesaria para el desarrollo de cáncer de cuello de útero, siendo la infección por este virus, el primer paso en el desarrollo de este cáncer.

Aproximadamente el 70% de los casos de cáncer de cuello de útero en el mundo son producidos por los tipos de VHP 16 o 18, considerados de alto riesgo. Los tipos de bajo riesgo, VPH 6 y 11 producen un elevado porcentaje de displasias cervicales leves y más del 90% de las verrugas genitales o condilomas.

La prevalencia de infección por el VPH está asociada a la edad, siendo más alta en las edades inmediatas al inicio de las relaciones sexuales. Esta prevalencia está relacionada con el patrón de comportamiento sexual de la comunidad.

En el año 2007 se autorizó en España la comercialización de una vacuna preventiva frente a la infección por VPH. Al ser una vacuna que previene la infección por el virus, para conseguir una óptima efectividad en la vacunación universal se recomienda su administración antes de que se produzca el contacto con el VPH, es decir antes del inicio de la actividad sexual de las mujeres. En España, aproximadamente un 15% de las adolescentes ha mantenido relaciones sexuales a la edad de 15 años.

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

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

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Programa de Vacunación frente al VPH estableció una planificación operativa estructurada en tres periodos anuales de vacunación adaptados a los cursos escolares (1ª dosis noviembre, 2ª dosis enero, 3ª dosis mayo) a dos cohortes de niñas susceptibles. La distribución fue la siguiente:

	Cohortes nacidas en los años
Curso 2007-2008	1993 y 1996



Curso 2008-2009	1994 y 1997
Curso 2009-2010	1995 y 1998

Con esta planificación se logró que en un periodo de 3 años se vacunaran frente al VPH todas las jóvenes riojanas de edades comprendidas entre 11 y 17 años.

A partir del cuarto periodo de vacunación, curso escolar 2010-2011 y sucesivos, la vacunación se administra a una sola cohorte de niñas susceptibles, aquellas que vayan cumpliendo 11 años según se recoge en el Calendario Oficial de Vacunaciones en edad pediátrica de La Rioja (niñas de 6º de primaria).

	Cohortes nacidas en los años
Curso 2010-2011	1999
Curso 2011-2012	2000
Curso 2012-2013	2001

La contratación del suministro se realiza de forma plurianual para los años 2012 y 2013, ya que la inmunización frente al papilomavirus requiere la administración de 3 dosis de vacuna; la primera dosis de la pauta de vacunación debe de administrarse antes de finalizar el primer trimestre del curso escolar 2012-2013 (noviembre de 2012), con el fin de asegurar que al finalizar el curso se administre la pauta completa de vacunación que consta de 3 dosis con un esquema 0-2-6 meses.

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

Desde el curso escolar 2007-2008 hasta el curso 2011-2012, la población matriculada en la que se realizó esta actividad fue de 10.312 alumnas, obteniendo una cobertura de vacunación con tres dosis de vacuna frente al Virus del Papiloma Humano del 95,1%.

En el año escolar 2012/13 la población matriculada en el curso 6º de enseñanza primaria en los que se realizará esta actividad será de 1.500 alumnas.

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



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

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

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

Los expertos de la Ponencia Nacional de Vacunaciones recomendaron que la edad de vacunación ha de ser previa al inicio de relaciones sexuales con el fin de mejorar la efectividad de la medida, con lo que la Dirección General de Salud Pública y Consumo 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 y Servicios Sociales ha constatado una muy buena aceptación de la vacuna, pero además, el hecho de existir un desplazamiento del equipo de vacunación escolar, para realizar la administración de la vacuna en los centros escolares ha garantizado una alta cobertura de vacunación, ya que esto facilita el acceso a toda la población diana.

**SECCIÓN 06: SALUD Y SERVICIOS SOCIALES**

Servicio 08: DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3121. Infancia	1.266.367€
3122 Mayores y Discapacidad	16.385.628€
3123 Centro de Valoración de Discapacidad y Dependencia	937.017€

El Decreto 28/2012, de 13 de julio de 2012 (BOR 16 de julio de 2012) ha modificado recientemente la estructura orgánica de la Consejería de Salud y Servicios Sociales que obedece a una redistribución de competencias y una reducción de costes con una minoración de la estructura organizativa.

En esta línea se crea una única Dirección General en materia social denominada “De Servicios Sociales” que refunde las competencias de las extintas Direcciones Generales de Política Social y de Atención a la Dependencia y Prestaciones Sociales.

No obstante, se incluye en el actual informe una expresa referencia a estas Direcciones Generales porque en éste se analizan datos a fecha 31 de diciembre de 2011, momento en el que estaban vigentes.

La Dirección General de Política Social, era 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 correspondía 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, gestionaba 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, y por tanto también en los planes sectoriales de carácter social

Actualmente, se cuenta con un instrumento clave que dirige y guía la actuación de la Consejería en materia de género: el **IV Plan Integral de Mujer** aprobado por el Consejo de Gobierno de La Rioja en su reunión de fecha 13 de mayo de 2011.



La transmisión de valores igualitarios; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y la cooperación entre las distintas instituciones, siguen siendo los cuatro ejes sobre los que se basa la atención integral de este plan. Sin embargo, a tenor de la experiencia precedente se añaden nuevos conceptos que permiten dotar de mayor eficacia a la acción de la Administración, especialmente en el acceso a la información en el ámbito rural y en el fomento del uso de las nuevas tecnologías como elemento clave en el fomento de la igualdad de oportunidades. Es un plan concreto y preciso, que define y planifica objetivos para trabajar por la igualdad durante los años 2011 – 2014.

1. SITUACIÓN DE PARTIDA

A. ESTADÍSTICAS

El número de mujeres en La Rioja, según padrón 2011, es de 161.373. Representa un 49,97% de la población total.

Al margen de este dato sociodemográfico, se exponen los siguientes indicadores:

A. ATENCIÓN A LA MUJER

A.1 Atención en el Centro Asesor de la Mujer

Mujeres atendidas	473
Mujeres atendidas por violencia de género	173

A.2 Atención residencial

Servicio	Nº mujeres	Nº menores	
		Niños	Niñas
Servicio de atención residencial de emergencia	19	9	7
Servicio de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia de género	21	5	8
servicio de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes	5	2	1

A.3 Programa de Buenos Tratos

Participantes en el programa de coeducación de prevención de violencia	4.196 hombres y 4.596 mujeres
--	-------------------------------

B. FAMILIAS

B.1 Número de personas beneficiarias en 2011 de las actuaciones dirigidas a familias numerosas, desagregado por sexo:

Biparental	4.009
Monoparental Hombres	77



Monoparental Mujeres	532
Total	4.618

B.2 Número de personas beneficiarias en 2011 del Servicio de Orientación y Mediación Familiar, desagregado por sexo:

Hombres	119
Mujeres	337
Total	456

C. OTROS INDICADORES

Hombres atendidos en el programa para hombres con relaciones familiares violentas	22 hombres
Menores atendidos en el programa de atención integral a menores expuestos a violencia de género	16 niños y 20 niñas
Mujeres que en 2011 han realizado consultas en el teléfono de información de la mujer	1.199 mujeres
Personas que en 2011 han solicitado préstamo de ejemplares del Centro de Documentación de la Mujer	33 mujeres
Personas que en 2011 han realizado consultas en sala en el Centro de Documentación de la Mujer	3 hombres y 21 mujeres
Personas que en 2011 han solicitado material en el Centro de Documentación de la Mujer	6 hombres y 35 mujeres
Participantes en el Consejo Sectorial de mujer	5 mujeres
Participantes en el Observatorio de Violencia de Género	7 mujeres y 2 hombres

D. PROFESIONALES DEL SECTOR

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

E. POBLACIÓN MENOR

Entre los 322.621 habitantes en La Rioja hay 55.894 menores de 18 años según el Padrón 2011. Esta cifra supone el 17,32% del total poblacional.

La distribución de la población menor de 18 años por género es de 28.614 chicos y 27.280 chicas.

E.1 Distribución por edades de la población menor de 18 años:

2011	Total	% Total Población	% Total Menores de 18 años	Chicos	Chicas	% de Chicos	% de Chicas
0-2	10.214	3,16%	18,27%	5.322	4.892	52,10%	47,90%
3-5	10.020	3,10%	17,93%	5.144	4.876	51,34%	48,66%
6-11	18.458	5,72 %	33,02%	9.420	9.038	51,03%	48,97%
12-15	11.418	3,54%	20,43	5.765	5.653	50,49%	49,51%



16-17	5.784	1,79%	10,35%	2.963	2.821	51,23%	48,77%
0-17	55.894	17,31%	100,00%	28.614	27.280	51,19%	48,81%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

E.2 Procedimientos de protección iniciados en 2011:

	Expedientes	Menores	Chicos	Chicas
Procedimientos iniciados en 2011	62	118		

E.3 Situación de riesgo de menores:

	Menores	Chicos	Chicas
Menores declarados en situación de riesgo en 2011	93	45	48
Menores en situación de riesgo a 31/12/2011	232	115	117

E.4 Situación de desamparo de menores

	Menores	Chicos	Chicas
Menores declarados en desamparo en 2011	54	28	26
Acogimiento residencial	57	28	29
Acogimiento familiar simple o permanente y con FT	33	11	22
Acogimiento preadoptivo	20	12	8
Otros	4	3	1
Total menores en situación de desamparo a 31/12/2011	114	54	60

E.5 Acogimiento familiar de menores:

			Menores	Chicos	Chicas
Derivados de la asunción de guarda por la Administración	Tutela	Preadop.	20	12	8
		No preadop.	24	7	17
		Con Funciones Tutelares	9	4	5
	Guarda voluntaria		0	0	0
	Guarda judicial		0	0	0
Derivados de la formalización de guarda de hecho			84	45	39
Acogimientos vigentes una vez cesada la tutela de la Administración sobre el menor			6	3	3



	Menores	Chicos	Chicas
Total	143	71	72

E.6 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

E.7 Acogimiento residencial de menores

	Menores	Chicos	Chicas
Menores atendidos en acogimiento residencial durante 2011	151	77	74

Menores en acogimiento residencial a 31/12/2011	Menores	Chicos	Chicas
Por asunción de tutela	57	28	29
Por guarda judicial	4	3	1
Por Guarda a solicitud de padres o tutores	6	4	2
Total	67	35	32

E.8 Número de menores adoptados

	Menores	Chicos	Chicas
Nacional: acogimientos preadoptivos formalizados	14	10	4
Nacional: adopciones formalizadas en 2011	4	3	1
Internacional: Menores adoptados	13	6	7

E.9 Número de solicitudes de valoración de idoneidad para adopción:

	Familia Biparental	Familia Monoparental Hombre / Mujer		Total Solicitudes
Adopción Nacional	46	2	3	51
Adopción Internacional	43	1	2	46
Total	89	3	5	97

E.10 Familias participantes en el programa de “Formación de familias solicitantes de adopción”:

	Familia Biparental	Familia Monoparental Hombre / Mujer	Total Solicitantes
--	--------------------	--	--------------------



Solicitantes formados en 2011	41	1	10	52
-------------------------------	----	---	----	----

E.11 Número de notificaciones en 2011 en el programa de detección, notificación y registro del maltrato infantil, desagregado por sexo:

Chicos	46
Chicass	29
Total	75

E.12 Número de llamadas recibidas en el teléfono del menor, desagregado por sexo:

Chicos	621
Chicas	2.646
Total	3.267

E.13 Número de personas participantes en el Consejo Sectorial de la infancia y la adolescencia, desagregado por sexo:

Hombres	2
Mujeres	6
Total	8

F. POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

F.1 N^o de personas que participan en proyectos dirigidos a la inclusión social financiados por el Gobierno de La Rioja desagregado por sexo:

	2009	2010	2011
Hombres	2.900	4.936	10.650
Mujeres	6.401	6.434	6.832
Total	9.301	11.370*	17.482

*Datos recogidos de las Memorias presentadas por CC.LL e I.S.F.L.

Consideración: en algunos casos las cifras se refieren a actuaciones y no al número de personas.

En 2010 se incluyen los datos referentes al Programa "Coordinación Rural de Personas Sin Hogar y Temporeros", y en 2011 también los datos de la "Asociación de Promoción Gitana" que no se incluyeron el pasado año.

En torno al 38,32 % de las personas participantes en proyectos de inclusión social son mujeres

F.2 N^o de personas que participan en Programas dirigidos a inmigrantes financiados por el Gobierno de La Rioja desagregados por sexo:



	2010	2011
Hombres	6.063	2.907
Mujeres	2.749	2.029
Total	7.590	4.721

*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 42,99 % de las personas participantes en programas dirigidos a inmigrantes son mujeres.

F.3 N° de personas participantes en acciones de sensibilización en materia de voluntariado, desagregado por sexo:

	2010	2011
Hombres	2.378	410
Mujeres	2.819	455
Total	5.195	865

*Este concepto se incrementó en 2010 con motivo de la celebración del XIII Congreso Estatal del Voluntariado (quedan sin contabilizar las entradas web, y los lectores de los 4.000 ejemplares de la revista del voluntariado).

F.4 N° de personas beneficiarias de ayuda a domicilio según sexo:

Del total de beneficiarios del servicio de ayuda a domicilio los hombres representan el 30,72 % del total de la población atendida y las mujeres el 69,28 %.

	2010	2011
Hombres	1.346	1.329
Mujeres	2.455	2.997
Total	3.801	4.326

Fuente: U.T.S.

F.5 N° de personas beneficiarias del Servicio Público de Teleasistencia según sexo:

	2010	2011
Hombres	445	865
Mujeres	1.089	1.146
Total	1.539	2.011

Por lo que se refiere al uso del servicio por razón de sexo, el porcentaje de mujeres es del 56,99% frente al 43,01 % de hombres.

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:

1.- 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 2011, continuando con la tendencia iniciada en 2010 se aprecia un repunte en cuanto a la iniciativa de los hombres, en solitario, como solicitantes de valoración de idoneidad para la adopción

2.- Se mantiene la prevalencia de la mujer como beneficiaria del servicio de orientación y mediación familiar. No obstante, se mantiene la tendencia al incremento de número de hombres beneficiarios tanto en términos absolutos como relativos en relación con años anteriores.

3.- 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.

4.- 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.

5.- Es de destacar la importante prevalencia de las mujeres en la utilización del teléfono del menor

6.- Por lo que se refiere a la protección de menores no se aprecian diferencias sustanciales en los casos atendidos.

7.- 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.

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

9.- 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.

10.- Las cifras reflejadas en el Servicio de Ayuda a Domicilio indican una ligerísima disminución nada significativa en la ayuda a domicilio dirigida a hombres respecto al año anterior y, sin embargo, un aumento del 22% de este servicio en las mujeres.

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 2013 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 del Plan Integral de Mujer

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

Son medidas dirigidas a las mujeres que persiguen incrementar las oportunidades y la participación de 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:

- a) Sensibilización
- b) Prevención Inespecífica
- c) Formación
- d) 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)
- Actos de sensibilización 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 numerosas
- Fomento de los programas dirigidos a la atención de la mujer realizados por entidades públicas y privadas
- Fomento de los programas dirigidos a minorías étnicas y población inmigrante realizados por entidades públicas y privadas



- Programa de atención y acogida para mujeres inmigrantes
- 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
- Impulso del registro regional 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 2012, 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 06: SALUD Y SERVICIOS SOCIALES

Servicio: DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3114.- Administración General de Atención de la Dependencia y Prestaciones Sociales	83.526.792€

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

DISCAPACIDAD

A fecha 1 de enero de 2012 la población con discapacidad reconocida es de 17.659 personas, cifra que representa el 5,47%% de la población riojana⁴. (618 personas más que el 1/1/2011).

Del total de la población con discapacidad reconocida, 10.368 son hombres, que suponen el 6,42% de toda la población masculina, y 7.291 son mujeres, que corresponden al 4,52% de toda la población femenina.

	Población riojana con discapacidad reconocida a 01/01/2012		Total población (Padrón 2011)	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Hombres	10.368	6,42%	161.582	50,03%
Mujeres	7.291	4,52%	161.373	49,97%
Total	17.659	5,47%	322.955	100,00%

Del total de población riojana con discapacidad reconocida 10.368 son hombres, que suponen el 58,71%, y 7.291 son mujeres, que representan el 41,29%. En el total poblacional, la proporción por sexos es del 50,03% de hombres y el 49,97% de mujeres.

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 38,90%, mientras que la población riojana se incrementó en un 22,25%.

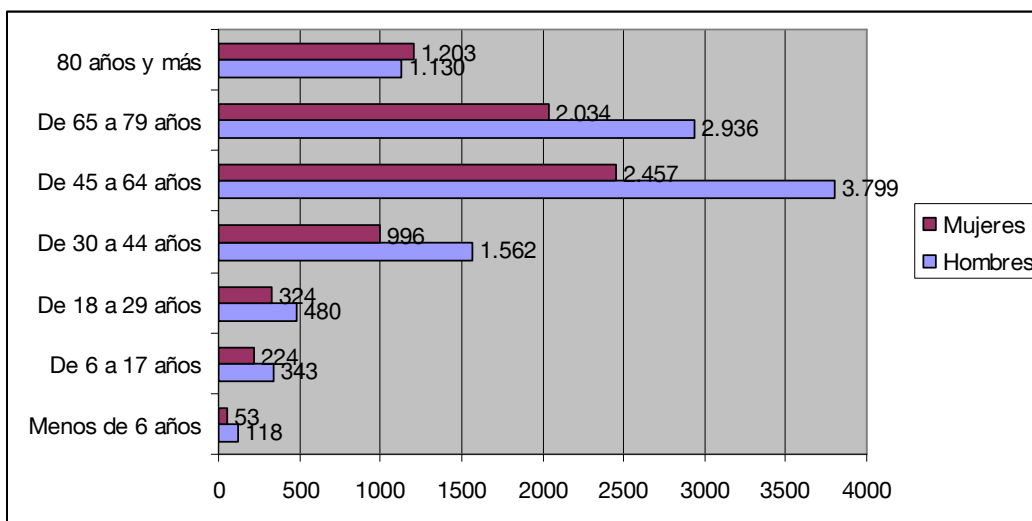
Se ha distribuido la población con discapacidad reconocida en grupos de edad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

⁴ Datos de población del Padrón Municipal 2011 del INE

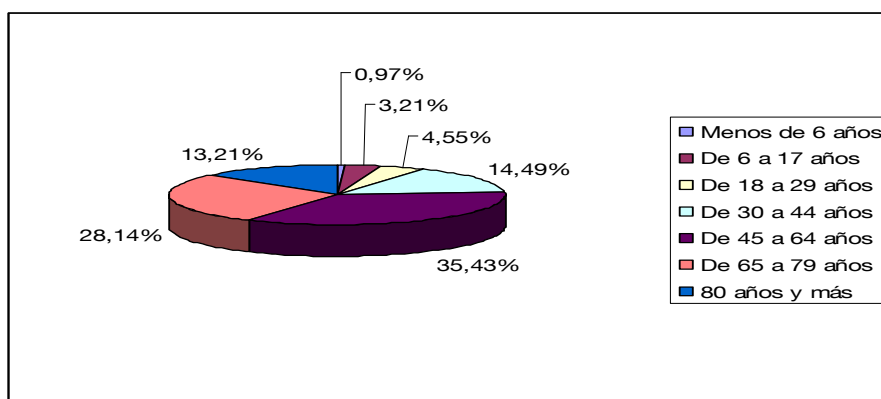


Población con discapacidad reconocida en La Rioja según grupos de edad y sexo:



Edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 6 años	118	0,67%	53	0,30%	171	0,97%
De 6 a 17 años	343	1,94%	224	1,27%	567	3,21%
De 18 a 29 años	480	2,72%	324	1,83%	804	4,55%
De 30 a 44 años	1.562	8,85%	996	5,64%	2.558	14,49%
De 45 a 64 años	3.799	21,51%	2.457	13,91%	6.256	35,43%
De 65 a 79 años	2.936	16,63%	2.034	11,52%	4.970	28,14%
80 años y más	1.130	6,40%	1.203	6,81%	2.333	13,21%

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 4,18% del total de población con discapacidad reconocida y el 1,32% del total poblacional de este grupo de edad (55.894 personas).



La población adulta con discapacidad reconocida de 18 a 64 años supone el 54,47% del total de población con discapacidad reconocida y el 4,64% del total poblacional de este grupo de edad (207.439 personas).

Las personas mayores de 65 años con discapacidad reconocida son el 41,35% del total de población con discapacidad reconocida y el 12,25% del total de mayores riojanos (59.622 personas mayores).

En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres salvo en los mayores de 80 años.

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 61,58% presenta una discapacidad moderada, el 23,15% una discapacidad grave y el 15,27% 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	6.683	61,45%	2.264	55,38%	1.421	52,71%	10.368	58,71%
Mujeres	4.192	38,55%	1.824	44,62%	1.275	47,29%	7.291	41,29%
Total	10.875	100,00%	4.088	100,00%	2.696	100,00%	17.659	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 56,13% de la población reconocida con discapacidad. Las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) ocupan el segundo lugar con el 23,85%, mientras que las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 15,22%. Las deficiencias mixtas y otras representan el 4,80%.

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 (38,79%), sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales representan el 11,31% y el 8,83% cada una respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas (11,01%), pero con mayor relevancia de las crónicas. La proporción de las deficiencias psíquicas y de las sensoriales son el 8,23% y el 2,55% respectivamente respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades muy graves las físicas son (6,33%), 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	4.026	22,80%	734	4,16%	209	1,18%	4.969	28,14%
	Neuromuscular	885	5,01%	397	2,25%	676	3,83%	1.958	11,09%
	Crónicas	1.939	10,98%	813	4,60%	233	1,32%	2.985	16,90%
Psíquica	Retraso mental	867	4,91%	464	2,63%	327	1,85%	1.658	9,39%
	Trastorno mental	1.130	6,40%	989	5,60%	435	2,46%	2.554	14,46%
Sensorial	Visual	635	3,60%	247	1,40%	619	3,51%	1.501	8,50%
	Auditiva	866	4,90%	164	0,93%	35	0,20%	1.065	6,03%
	Expresiva	59	0,33%	40	0,23%	22	0,12%	121	0,69%
Mixta		4	0,02%	3	0,02%	2	0,01%	9	0,05%
Otras		464	2,63%	237	1,34%	138	0,78%	839	4,75%
Total		10.875	61,58%	4.088	23,15%	2.696	15,27%	17.659	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 (34,44% frente al 21,69%), en las psíquicas y en las sensoriales es de más de un punto porcentual (12,85% frente a 11,05% y 8,49% frente al 6,73% respectivamente).

Deficiencias	Sexo					
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Osteoarticular	2.946	16,68%	2.023	11,46%	4.969	28,14%



Deficiencias	Sexo					
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Neuromuscular	1.174	6,65%	784	4,44%	1.958	11,09%
Crónicas	1.961	11,10%	1.024	5,80%	2.985	16,90%
Retraso mental	1.003	5,68%	655	3,71%	1.658	9,39%
Trastorno mental	1.258	7,12%	1.296	7,34%	2.554	14,46%
Visual	839	4,75%	662	3,75%	1.501	8,50%
Auditiva	563	3,19%	502	2,84%	1.065	6,03%
Expresiva	97	0,55%	24	0,14%	121	0,69%
Mixtas	3	0,02%	6	0,03%	9	0,05%
Otras	524	2,97%	315	1,78%	839	4,75%
Total	10.368	58,71%	7.291	41,29%	17.659	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 de diciembre de 2011, es de 569 personas, de las cuales 336 son hombres, representando el 59 % del total; y 233 son mujeres, un 41 % del total.

Servicio de centro ocupacional

La población atendida en plaza pública del servicio de centro ocupacional asciende a 326 personas, de las cuales 203 son hombres, un 62,27 % y 123 mujeres, un 37,73 %.

Servicio de centro de día

La población atendida en plaza pública del servicio de Centro de Día asciende a 155 personas, de las cuales 85 son hombres, 54,84 %, y 70 mujeres, un 45,16 %.

Servicio de atención residencial

La población atendida en plaza pública en el servicio de atención residencial asciende a 179 personas, de las cuales 98 son hombres, 54,75 % y 81 mujeres, 45,25%.

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.

Durante el ejercicio de 2011 se ha prestado este servicio a un total de 454 usuarios, 168 niñas (37%) y 286 niños (63%).

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 2011, el Consejo Sectorial se ha reunido en sesión ordinaria en dos ocasiones, el 17 de junio de 2011 y el 19 de diciembre de 2011.

Composición Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad	
Mujeres	8
Hombres	2
Total	10

PERSONAS MAYORES

A. Población

Según cifras de población del Padrón INE (Instituto Nacional de Estadística) referidas a 1 de enero de 2011, la población de 65 años y más, en La Rioja en 2011 es de 59.622, un 18,46% sobre el total, de los cuales 25.996 (16,09%) son hombres y 33.626 (20,84%) son mujeres.

El Índice de Vejez (cociente entre la población de 65 años y más, y el total de población, multiplicado por 100), es del 18,46%, siendo superior en la mujeres (20,84%) que en los hombres (16,09%). La media nacional se sitúa en 17,25% para ambos sexos, 14,82% para los hombres y 19,4% para las mujeres.

El Índice de Senectud (cociente entre la población de 85 años y más, y la población de 65 años y más, multiplicado por 100) es del 15, 85%, también superior en la mujeres (18,81%) que en los hombres (12,02%). La media nacional se sitúa en 13,56%, siendo 10,08% para los hombres y 16,15% par la mujeres.



El Índice de Envejecimiento (cociente entre la población de 65 años y más, y la población de menos de 15 años, multiplicado por 100) es de 118,98%, lo que significa que existen casi 119 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años

A.1. Distribución de la población mayor de 65 años por sexo

Como ya se ha indicado, la distribución de la población mayor de 65 años por sexo es de 33.626 mujeres frente a 25.996 hombres.

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

2011	Total	%	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
Mayores de 60	76.448	23,71 %	-	34.517	41.931	45,15	54,85
Mayores de 65	59.622	18,49 %	100	25.996	33.626	43,60	56,40
Mayores de 80	19.827	6,15 %	33,25	7.325	12.502	36,94	63,06
Mayores de 85	9.451	2,93 %	15,85	3.126	6.325	33,08	66,92

Fuente: Padrón INE 2011.

A.2. Población mayor de 65 años por demarcaciones 2011

Demarcación	Población total	Población de 65 y más	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Logroño	152.641	25.670	10.447	15.223	40,70	59,30
Rioja Alta	51.244	11.778	5.385	6.393	42,72	54,28
Rioja Baja	73.954	14.254	6.360	7.894	44,62	55,38
Rioja Centro	45.116	7.920	3.804	4.116	48,03	51,97
La Rioja	322.955	59.622	25.592	33.215	43,60 %	56,40 %

Fuente: Padrón INE 2011. Elaboración propia.

B. Centros de día para mayores

B.1 Solicitudes en centros de día durante el año 2011.

sexo	solicitudes	porcentaje
mujeres	187	64,93 %
hombres	101	35,07 %
total	288	100,00 %

B.2 Evolución experimentada en las solicitudes de centro de día por sexo

2006	2007	2008	2009	2010	2011
------	------	------	------	------	------



Mujeres	8	56	95	115	161	187
Hombres	16	88	210	169	117	101
Total	24	144	305	284	278	288

B.3 Personas atendidas en centros de día. Año 2011

	Número	Porcentaje
Mujeres	379	65,46 %
Hombres	200	34,54 %
Total	579	100,00 %

B.4 Evolución de la atención en los Centros de Día por sexo:

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mujeres	71	107	234	233	288	379
Hombres	29	55	120	123	123	200
Total	100	162	354	356	356	579

B.5 Evolución de la atención en los Centros de Día zonas geográficas y sexo:

RIOJA ALTA	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Hombres	6	9	16	17	21	23
Mujeres	14	11	20	21	36	45
Total Rioja Alta	20	20	36	38	57	68
RIOJA MEDIA						
Hombres	17	35	78	76	113	135
Mujeres	43	60	132	132	188	253
Total Rioja Media	60	95	210	208	301	388
RIOJA BAJA						
Hombres	6	11	26	26	39	42
Mujeres	14	36	82	82	64	81
Total Rioja Baja	20	47	108	108	103	123
Total personas atendidas	100	162	354	356	461	579

C. Residencias de personas mayores

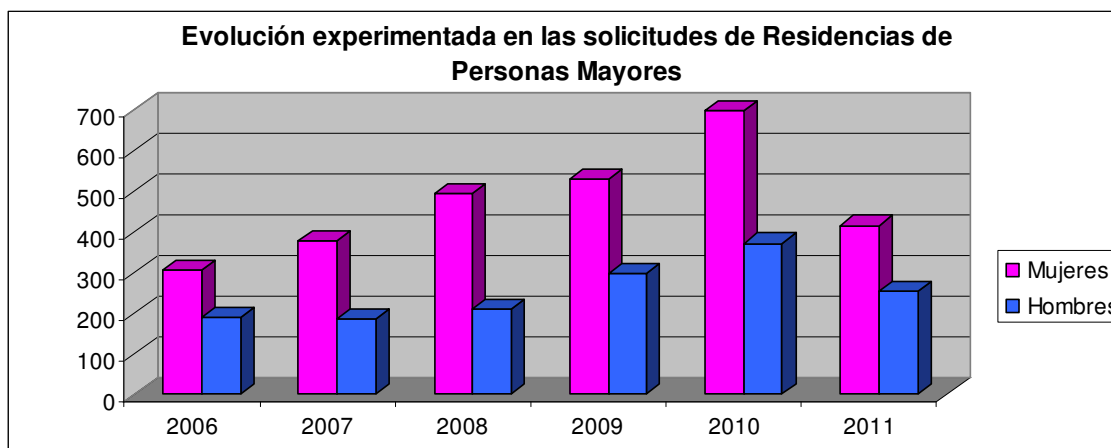
C.1 Solicitudes de Residencia de Personas Mayores en 2011

	Solicitudes	Porcentaje
Mujeres	416	62,18%
Hombres	253	37,82 %
Total	669	100,00 %



C.2 Evolución en el número de solicitudes de Residencia de Mayores

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mujeres	306	378	496	530	698	416
Hombres	189	185	210	298	372	253
Total	495	563	706	828	1070	669



Como se desprende de los datos expuestos, en el año 2011 se produce una reducción del número de solicitudes de acceso al servicio público de atención residencial para personas mayores. La explicación de esta reducción radica en los cambios acaecidos en la normativa reguladora de las prestaciones económicas vinculadas al servicio del Sistema Riojano para la autonomía personal y la dependencia, así como la progresiva organización del propio sistema que determinó que durante el año 2011 todas aquellas personas que ocupaban una plaza de atención residencial de carácter privado y se encontrasen percibiendo una prestación económica vinculada al servicio debían, como requisito, para beneficiarse de esta prestación, solicitar plaza pública. Una vez que se estabilizó la situación el número de solicitudes recibidas en el servicio de personas mayores vuelve a normalizarse retornando a números similares a los del año 2009 y anteriores.

C.3 Número de personas atendidas en Residencias de Mayores en 2011

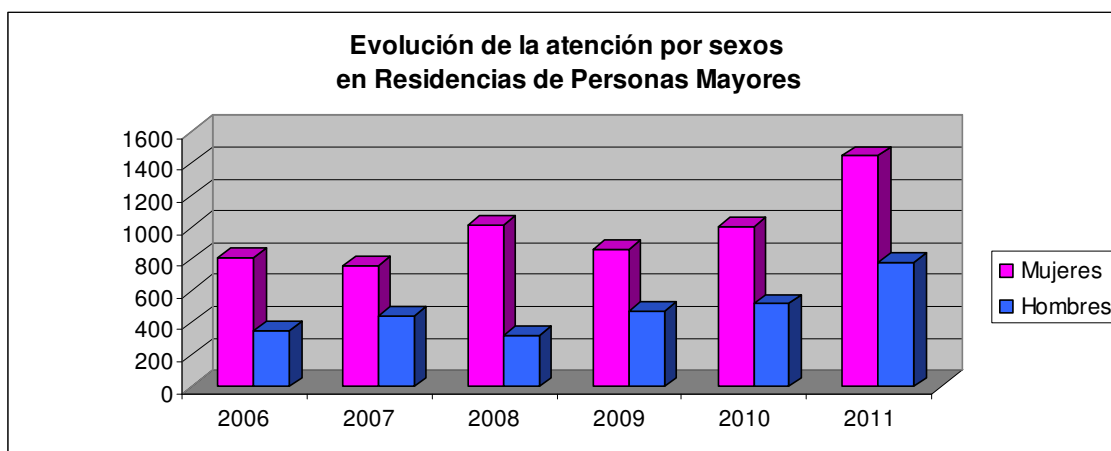
	Personas	Porcentaje
Mujeres	1449	64,98 %
Hombres	781	35,02 %
Total	2.230	100,00 %

C.4 Evolución en el número de personas atendidas en Residencias de Mayores

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Mujeres	812	757	1017	863	1004	1449



Hombres	348	444	322	470	518	781
Total	1.160	1.201	1.339	1.333	1.522	2.230



C.5 Evolución de la atención en Residencias de Personas Mayores por zonas geográficas y sexo

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
RIOJA ALTA						
Hombres	45	58	55	77	87	129
Mujeres	105	98	172	148	169	238
Total Rioja Alta	150	156	227	225	256	367
RIOJA MEDIA						
Hombres	222	288	209	309	345	525
Mujeres	520	492	662	560	668	974
Total Rioja Media	742	780	871	869	1013	1499
RIOJA BAJA						
Hombres	81	98	58	84	86	127
Mujeres	187	167	183	155	167	237
Total Rioja Baja	268	265	241	239	253	364
Total personas atendidas	1.160	1.201	1.339	1.333	1.522	2.230

C.6 Composición del Consejo Sectorial de Personas Mayores en 2011

Mujeres	5
Hombres	4
Total	9

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

PERSONAS MAYORES



En relación con este programa de gasto, hay que apuntar que va dirigida a toda aquella población mayor de 60 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 2011, la incidencia de la política de género ha sido mayor en el sexo femenino que en el sexo masculino tanto en el servicio de centros de día como en el servicio de atención residencial. La tendencia se ha invertido en el servicio de centro de Día, en la que el porcentaje de hombres superaba hasta 2009 al de las mujeres.

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.

Como se desprende de los datos expuestos, en el año 2011 se produce una reducción del número de solicitudes de acceso al servicio público de atención residencial para personas mayores. La explicación de esta reducción radica en los cambios acaecidos en la normativa reguladora de las prestaciones económicas vinculadas al servicio del Sistema Riojano para la autonomía personal y la dependencia, así como la progresiva organización del propio sistema que determinó que durante el año 2011 todas aquellas personas que ocupaban una plaza de atención residencial de carácter privado y se encontrasen percibiendo una prestación económica vinculada al servicio debían, como requisito, para beneficiarse de esta prestación, solicitar plaza pública. Una vez que se estabilizó la situación el número de solicitudes recibidas en el servicio de personas mayores vuelve a normalizarse retornando a números similares a los del año 2009 y anteriores.

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. 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 analizamos la situación respecto al impacto de género se refleja que el número de hombres con discapacidad reconocida (10.368 personas un 58,71% del total de personas con discapacidad) superan a las mujeres (7.291 personas un 41,29% del total de personas con discapacidad). Pero respecto a su atención en algunos centros el porcentaje va en aumento: la atención de hombres con discapacidad en centros residenciales especializados supera al de mujeres; y en los centros ocupacionales y centros de día, los hombres superan también a las mujeres.

Estos datos pueden tener algunas interpretaciones: los hombres, en general en esta sociedad han venido teniendo mayores dificultades para vivir solos que las mujeres, y esto se puede acentuar si existe alguna discapacidad. También aún cuando viven en familia o son parte de un grupo de convivencia se ha promovido en nuestra



sociedad una actividad fuera del hogar más en los hombres que en las mujeres, esto puede ser un indicador de que todavía el porcentaje de hombres supere al de mujeres en los centros ocupacionales. En una sociedad todavía no en total igualdad, subsiste la idea de que la mujer puede permanecer más en el hogar que el hombre porque es una figura que en el hogar demuestra más capacidad y autonomía.

Respecto a los datos del Servicio de Intervención de Servicios Sociales en atención temprana, también se detecta un mayor número de niños que de niñas, tal y como se ha indicado el número de niños atendidos se eleva a 286, un 63 % frente al de niñas un 37%, dado que existe de partida una mayor demanda del servicio por parte de niños que de niñas.

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

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.

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. Así mismo la atención a menores demandantes del servicio de intervención de servicios sociales en atención temprana se presta a través de centros y servicios de intervención de servicios en atención temprana. 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 mas para responder favorablemente a la mujer en la gestión de las plazas en centros especializados para personas con discapacidad.

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

PERSONAS MAYORES.

Durante el ejercicio 2011 y de cara al año 2012, la política pública de atención a personas mayores, dada la difícil situación económica actual, se orienta no a incrementar el gasto público en plazas públicas de los servicios de Atención Residencial y de Centro de Día para Personas mayores, sino a consolidar la red pública creada manteniendo una oferta suficiente para atender a la demanda de recursos públicos que permitan seguir conciliando la vida familiar y laboral, cuestión



ésta que en los últimos años ha venido adquiriendo una especial importancia como consecuencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral dejando consecuentemente de desempeñar el papel de cuidadora de los mayores que tradicionalmente tenía atribuido en el seno de la familia. Todo ello, no obstante, 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 y niñas con necesidades de intervención de servicios sociales en atención temprana, al objeto de mejorar su calidad de vida, promover su autonomía y atender a las situaciones de dependencia, y en el caso de las menores conseguir todas las posibilidades de su desarrollo armónico integrados en su entorno y lograr el máximo de autonomía posible.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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 (57,32 %), especialmente en el caso de las AIS (78,00 %), que se destinan a las situaciones de mayor vulnerabilidad social.

Sexo	IMI		AIS		Total	
Hombres	729	49,76 %	110	22,00 %	839	42,68 %
Mujeres	736	50,24 %	391	78,00 %	1127	57,32 %
Total	1465	100%	501	100%	1966	100%

PRESTACIONES DEPENDENCIA

Los beneficiarios de estas prestaciones son mayoritariamente mujeres (62,26 %) 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				
223	31,50 %	484	68,50 %	2206	38,50 %	3522	61,50 %	2429	37,34%	4006	62,26%

AYUDAS A MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 2011

Por su propia naturaleza, todas las prestaciones van destinadas a mujeres. Durante 2011 no hubo ninguna ayuda concedida.

TOTAL IMPACTO DE GÉNERO 2011

Las prestaciones económicas tienen un marcado impacto de género, al estar destinadas en el último año al 61,10% 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 (modificado por el Decreto 43/2012, de 20 de julio).

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

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

	A1 / A		A2 / B		C1 / C		C2 / D		E		TOTALES	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	2	5	2	2	1	8	3	11	5	5	13	31
D.G. de Cultura	2	8	6	9	1	3	4	17	11	8	24	45
D.G. de Turismo	2	1				3	1	2			3	6
D.G. de Educación	15	23	8	23	24	77	22	81	68	150	137	354
TOTALES	21	37	16	34	26	91	30	111	84	163	177	436
PORCENTAJES											28,87%	71,13%
TOTAL PERSONAL NO DOCENTE EN LA CONSEJERÍA											613	

Porcentajes:

	HOMBRES	MUJERES
Secretaría General Técnica	29,55%	70,45%
D.G. de Cultura	34,78%	65,22%
D.G. de Turismo	33,33%	66,67%



D.G. de Educación	27,90%	72,10%
TOTALES	28,87%	71,13%

Los datos indican que el 71,13% del personal no docente de la Consejería son mujeres, mientras que el 28,87% son hombres, manteniéndose la superior proporción de mujeres en todas las Direcciones Generales.

De los 613 trabajadores 447 son funcionarios, mientras que 166 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	20	36	56
A2	16	34	50
C1	20	88	108
C2	17	94	111
E	48	74	122
TOTAL	121	326	447
Porcentajes	27,07%	72,93%	

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	6	3	9
D	13	17	30
E	36	89	125
TOTAL	56	110	166
Porcentajes	33,73%	66,27%	

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 2011, reflejan que a pesar de que tanto hombres como mujeres pueden acceder a las reducciones de jornada por cuidado



de hijo, el 92% del personal que disfrutó de este derecho fueron mujeres. Lo mismo ocurre con el permiso por lactancia, que en la mayoría de los casos es utilizado por las madres.

Todas las trabajadoras con derecho a permiso por maternidad a lo largo del ejercicio hicieron uso de la totalidad del mismo, sin que en ningún caso ejercitaran el derecho a compartir el permiso con el padre. Asimismo los trabajadores que tuvieron hijos disfrutaron del permiso de paternidad correspondiente, pero en ningún caso se dio la circunstancia de que ejercitaran el derecho a compartir el permiso de maternidad con la madre.

	HOMBRES	MUJERES
Maternidad	0%	100%
Lactancia	14%	86%
Excedencias	0%	100%
Reducción por cuidado de hijo	8%	92%

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

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN

Centro:

PROGRAMAS DE GASTO	CRÉDITO
4211.- Servicios Generales y Promoción de la Educación	6.774.184€
4221.- Enseñanza de Régimen General	193.842.535€
4222.- Enseñanza de Régimen Especial	8.672.320€
4223.- Enseñanza Universitaria	20.546.589€
5441.- Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación	14.369.703€

DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE GASTO

La Dirección General de Educación está estructurada como se explica a continuación (Decreto 43/2012, de 20 de julio, por el que se modifica el Decreto 48/2011, de 6 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja): Contiene una Subdirección General, la de Personal y Centros Docentes con cuatro Servicios, y luego existe diversas unidades administrativas con rango de Servicio que dependen directamente del Director General.

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

Por lo que se refiere al 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 docentes públicos, sin menoscabo de la autonomía que les concede la normativa vigente.

-La gestión de la dotación económica de los centros educativos públicos y de los servicios de apoyo, y la supervisión de la justificación de gastos.

-La gestión del Registro de Centros.

Bajo la directa dependencia de la Dirección General existen otros Servicios que gestionan las siguientes funciones:

- Servicio de Universidades e Investigación: la elaboración de normativa sobre enseñanza no universitaria, la dirección y gestión de las Residencias Universitarias dependientes de la Comunidad Autónoma de La Rioja, y la planificación, regulación y ejecución de las funciones y competencias en materia de investigación universitaria.

- El Servicio de Formación Profesional y Participación Educativa tiene las siguientes atribuciones: la gestión de la dotación económica de los centros educativos públicos y la supervisión de la justificación de gastos en la materia; la realización de estudios de oferta y demanda educativa, así como la confección del mapa escolar de La Rioja; la regulación, desarrollo y ejecución del proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos; otorgar la autorización de las enseñanzas de Formación Profesional y Formación Permanente que puedan ser impartidas en los centros docentes públicos y privados; la coordinación e impulso de la participación en programas educativos de otras Administraciones Autonómicas, de la Administración del Estado, así como en programas educativos internacionales; la gestión de las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo (FSE) destinadas a centros educativos, en coordinación con otros órganos o entes de la Administración Pública; la planificación, regulación, promoción y ejecución de las funciones y competencias en materia de Formación Permanente; el diseño, organización y puesta en marcha de programas de cualificación profesional inicial; y, por último, el fomento y la difusión de los programas y acciones educativas de la Consejería, así como la coordinación de las eventuales actividades de otros organismos e instituciones que incidan en los centros docentes de La Rioja.



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

En cuanto al Servicio de Ordenación Educativa y Atención a la Diversidad: elaboración de la normativa sobre enseñanza no universitaria, la ordenación general de los conciertos educativos, establecimiento los requisitos mínimos de los centros docentes, así como la elaboración de la normativa de funcionamiento de los mismos, regula el proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos. Asimismo, en relación con la materia curricular: otorga la autorización de las enseñanzas que puedan ser impartidas en los centros docentes públicos y privados, realiza la evaluación del sistema educativo de La Rioja, tramita la expedición de títulos y el registro de los mismos, así como la homologación y convalidación de estudios, gestiona los servicios de apoyo a los centros docentes en materia de atención a la diversidad, compensación educativa así como de las ayudas y subvenciones para esos programas.

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

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

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



de idiomas-). El grueso del programa de gasto lo acaparan los Capítulos I (el 85% se destina a Capítulo I), pero debe destacarse también la incidencia del Capítulo IV en relación con programas de Gastos que se destinan ayudas a Ayuntamientos, a Familias e Instituciones sin fines de lucro y a Centros Educativos Privados y Concertados, que inciden en el desarrollo y ejecución de todas las actividades que se acaban de indicar. En efecto, a través de diferentes transferencias corrientes expresadas en formato de subvención, se destinan recursos a la programas de educación de adultos, alumnos para la Formación en Centros de Trabajo (FCT), al sindicatos de la enseñanza concertada, a la formación de entidades asociativas del profesorado, a proyectos de innovación e investigación educativa, o a auxiliares de conversación etc.

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

En el programa 4221, aparte del Capítulo I que representa más de la mitad del programa y que supone la retribución de todo el personal docente público de Colegios e Institutos Públicos de La Rioja, se incluye por vez primera el gasto corriente de las Escuelas Infantiles de Primer Ciclo, antes gestionadas como Guarderías Autonómicas por la Consejería con competencias en materia de Servicios Sociales; este cambio de competencia, supone la asunción de casi 2 millones de euros de gastos que antes se presupuestaban en Servicios Sociales. En este programa, asimismo, destacan cuatro apartados de gasto:

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

Las principales inversiones que realizan en estos programas van destinado a equipamientos de las aulas, mobiliario técnico, informático o similar tanto en los centros públicos como en los concertados (éstos últimos a través de la inversión del Capítulo VII), así como el gasto corriente en el funcionamiento de los ciclos formativos.

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



asimismo, se prevén ayudas al estudio a través de becas (excelencia académica, cursos de español a distancia) y a patronatos (Patronato Centro Asociado a la UNED en La Rioja).

El **Programa de gasto 5441** “Investigación y Desarrollo relacionado con al 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 relación con la Plataforma de gestión integral del sistema educativo RACIMA: 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 mejoras en 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. Nuevamente, son los Capítulos IV y VII los protagonistas en este programa de gasto, pues a través de ellos se fomenta la actividad investigadora y de innovación, no sólo en la Universidad de La Rioja que como se ha explicado es la principal promotora de estos estudios sino también a través de becas posdoctorales y proyectos de investigación. Destaca en este apartado el papel que ocupa el Plan Riojano de I+D+i.



1.-SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

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

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 3.043 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: 58% mujeres y 42% hombres (1.467 docentes: 850 mujeres y 617 hombres).

Grupo A2: 72% mujeres y 28% hombres (1.576 docentes: 1.131 mujeres y 445 hombres).

- Actividades de formación del profesorado e innovación educativa.

Siguiendo los datos disponibles del año 2011/2012, la participación de los docentes en actividades de formación e innovación revela una mayor afluencia de las mujeres, en un porcentaje en torno al 69,68% (5.055) frente al 30,32% (2.199) de hombres.

- Alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) atendido.

En el curso académico 2011-2012, el sistema educativo riojano tuvo escolarizados a un total de 1.399 alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE). Por razones obvias, la calificación de un alumno como ACNEE depende de sus capacidades en relación con el aprendizaje y no del sexo. En cualquier caso, en las actuales inversiones que se hacen dirigidas a los ACNEE se puede desatacar que



es mayor el porcentaje a alumnos (61%) que el de alumnas (39%), 859 frente a 540.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el ámbito de la enseñanza, y a diferencia de otros servicios públicos o prestaciones, no se hace una distinción por razón de sexo de modo que tanto el alumnado como el profesorado son mixtos en todos los centros docentes, tanto en los públicos como en los concertados. Como es bien conocido, el criterio de separación que rige la educación o instrucción pública es la edad en primer lugar, lo cual motiva la división de las enseñanzas en cursos y, en algunos casos, las materias que se van a impartir (como sucede en los Bachilleratos, en los Ciclos Formativos, o en las diferentes Facultades que forman las Universidades). Esta aclaración tiene sentido, en orden a destacar que el apartado estadístico para distinguir alumnos por razón de su sexo es anecdótico desde el punto de vista de la Administración Educativa que, como se ha justificado, basa en otros indicadores sus divisiones y parcelaciones de la enseñanza. A mayor abundamiento, y en lo que se refiere al alumnado, existe la obligación legal de escolarizar a todos los menores desde los 6 años hasta los 16, lo cual supone que tampoco en este tramo de edad sea posible “discriminar” actuaciones en favor de uno de los dos sexos por cuanto están obligados ambos a la instrucción pública

Lo mismo sucede en el ámbito del personal docente. En efecto, la selección pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad no elige a los aspirantes en función de su sexo, todo lo contrario, si no en función de los méritos contraídos y del esfuerzo demostrado. Por este mismo motivo, es posible realizar una separación numérica exacta de los profesores y maestros hombre, de las profesoras y maestras mujeres pero, esta categoría carece de relevancia desde la perspectiva educativa. Lo mismo cabe concluir de la provisión de destinos, los concursos, la generación de derechos retributivos o la tramitación de las bajas por enfermedad.

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

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

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



Por las razones esgrimidas anteriormente, no hay objetivos precisos que tengan influencia sobre el impacto de género, sin embargo pueden destacarse algunas actuaciones.

- Ayudas individuales de transporte escolar.

El nº de ayudas individuales de transporte escolar concedidas durante el curso 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, como en años anteriores, de manera muy paritaria entre ambos sexos, así en el curso 2011/12: el 52% fueron hombres y el 48% fueron mujeres.

- Ciclos Formativos, de grado medio y superior.

El porcentaje de alumnos que se matriculó en los Ciclos Formativos durante el curso 2011/2012, tanto en el Grado Medio como en el Grado Superior, fue el siguiente:

Matrícula curso 2011/2012	Hombres	Mujeres
Ciclos Formativos de Grado Medio	55 %	45 %
Ciclos Formativos de Grado Superior	49 %	51 %

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

El porcentaje de alumnos que se benefició de los Programas de Cualificación Profesional Inicial durante el curso 2011/2012, fue el siguiente:

- 31 % de mujeres.
- 69 % de hombres.

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

Las diferentes becas que se dan desde la antigua Subdirección General de Universidades, Formación Permanente e Innovación han tenido seguido la siguiente incidencia porcentual distinguiendo por sexos:



Premios Excelencia (2012): 60% de los destinatarios fueron mujeres y 30% 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.

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 Colegios 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.



**INFORME
IMPACTO DE GENERO**

SECCIÓN 09: OBRAS PÚBLICAS, POLÍTICA LOCAL Y TERRITORIAL

INTRODUCCIÓN:

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

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

	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL SEXOS		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Secretaría General Técnica	0	5	1	1	7	8	20	4	3	0	31	18	49
D.G. de Carreteras y Transportes	7	4	7	2	13	10	27	8	26	0	80	24	104
D.G. de Vivienda	5	7	6	4	4	10	6	8	0	1	21	30	51
D.G. de Política Local	7	2	2	2	0	7	0	0	0	0	16	4	20
Total parcial	19	18	16	9	24	35	53	20	0	1	141	83	224
TOTAL	37		25		59		73		30		224		

Grupo	Hombres	Mujeres
Grupo A1	51,35%	48,65%
Grupo A2	64,00%	36,00%
Grupo C1	40,68%	59,32%
Grupo C2	72,60%	27,39%
Grupo E	96,67%	3,33%

En una primera aproximación a las cifras se observa que el 62,95% del personal de la Consejería son hombres y el 37,05% son mujeres.

Teniendo en cuenta los distintos grupos, los porcentajes se acercan a la paridad en los grupos A1 y C1. 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)	4	6
Jefe de Área (A1)	3	5
Jefe de Sección (A1 – A2)	4	11

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 39% de los puestos.
- los hombres ocupan el 61% de los puestos.

Estos porcentajes se corresponden con la presencia de hombres y mujeres A1 ya que el 62,95% del personal es masculino y el 37,05% 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 45,46% de los candidatos a ocupar una jefatura de sección son mujeres y el 54,54% hombres, pero los puestos de jefe de sección están ocupados en un 73,33% por hombres y en un 26,67% por mujeres.

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

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

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	1	1	0



D.G. de Carreteras y Transportes	0	0	3	2
D.G. de Vivienda	0	0	0	1
D.G. de Política Local	0	0	0	1
Total parcial	0	1	4	4
TOTAL	1		89	

Excedencias:

- Hombres: 0%
- Mujeres: 100%

Reducciones:

- Hombres: 50%
- Mujeres: 50%

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

	Personas	Número de cursos
Hombres	18	38
Mujeres	7	15

Se observa como el 72% de las personas que han participado en cursos son mujeres, frente al 28% 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 URBANISMO Y VIVIENDA
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4311 – Promoción y ayuda para la construcción, rehabilitación y acceso a la vivienda.	7.771.435

Desde el punto de vista económico, el estudio se basa en los datos del año 2011, al no tener aún datos fiables del presente año.

Las Jefaturas de Servicio de Ordenación del Territorio y urbanismo no desarrollan ninguna política de gasto que afecte al impacto de género, a diferencia de las Jefaturas de Servicio de Vivienda e Inspección, Ordenación y Planes.

En el programa 4321 de Planeamiento, Control y Gestión, los gastos se destinan exclusivamente a los servicios que van encaminados, fundamentalmente, al ejercicio de la ordenación del territorio y urbanismo como una función pública; a las gestiones que se llevan a cabo con administraciones, empresas y profesionales; y a las autorizaciones e informes previos a las licencias urbanísticas, las cuales son al margen de la propiedad. Por lo tanto, podemos deducir que no afecta al impacto de género.

En el año 2011 bajo el programa de gasto 4311. La Dirección General de Urbanismo y Vivienda desarrolló la promoción y ayuda para la construcción, rehabilitación y acceso a la vivienda. Bajo los códigos 482, 483, 484 y 780 se imputan las ayudas a inquilinos, las ayudas a la puesta en arrendamiento de viviendas existentes, la hipoteca joven y la adquisición y promoción de viviendas protegidas de nueva construcción, adquisición de viviendas protegidas usadas y finalmente la rehabilitación de viviendas.

En definitiva, la Dirección General de 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	241
Mujeres	301
Ambos	0

Solicitudes de hipoteca joven	
Hombres	148
Mujeres	144
Ambos	0

Solicitudes de rehabilitación	
Hombres	39
Mujeres	40
Ambos	254

Solicitudes de bolsa de alquiler	
Hombres	751
Mujeres	639
Ambos	0

Solicitudes de ayudas al acceso a la VPO y usada	
Hombres	250
Mujeres	109
Ambos	0

En el supuesto de rehabilitación debemos tener en cuenta, que los datos de género son conocidos a través de las solicitudes de las ayudas, y en su mayoría son solicitadas por comunidades de propietarios.

Se observa una gran paridad en las solicitudes de ayudas a lo largo del año 2011, sin embargo es destacable la presencia masculina en las solicitudes de ayudas para el primer acceso a la vivienda, que duplica al 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 2011, 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.

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 diciembre de 2011 por 359 personas, que se desglosan, en base al género, de la siguiente forma:

	Secretaría General Técnica		Oficina de Control Presupuestario		Intervención General		Tributos		Contratación Centralizada y Patrimonio		Servicios Jurídicos		Función Pública	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Personal	23	62	6	22	12	39	14	48	24	30	6	10	14	49
Porcentaje	27.06	72.94	21.43	78.57	23.53	76.47	22.58	77.42	44.44	55.56	37.50	62.50	22.22	77.78

Personal según grupos de clasificación:

	A1		A2		C1		C2		E	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	4	10	2	3	2	12	2	19	11	18
Oficina de Control Presupuestaria	3	9	1	2	1	5	0	5	0	0
Intervención General	4	4	3	7	1	20	3	7	0	0
Tributos	1	4	6	16	3	9	5	18	0	0
Contratación Centralizada y Patrimonio	8	9	3	10	9	7	4	4	2	0
Servicios Jurídicos	3	6	0	0	0	4	1	0	0	0
Función Pública	7	5	4	6	3	20	1	16	0	0



TOTAL	30	47	19	44	19	77	17	69	13	18
Porcentaje %	38.96	61.04	30.16	69.84	19.79	80.21	19.77	80.23	41.94	58.06

Excedencias, reducciones de jornada y cursos de formación:

	EXCEDENCIAS		REDUCCIONES DE JORNADA		CURSOS	
	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	1	1	4	11	7	22
Oficina de Control Presupuestario	0	0		2	2	6
Intervención General	0	0		2	0	3
D. G. de Tributos	0	0		4	1	3
D.G. de Contratación Centralizada y Patrimonio	0	0	5	5	1	3
Servicios Jurídicos	0	0	0	1	0	0
D.G. Función Pública	0	0	2	5	1	1
TOTAL	1	1	7	30	12	38
%	50,00	50,00	18,92	81,08	24,00	76,00

Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que el 72,42%, es decir, 260 son mujeres frente al 27,58%, es decir 99, son 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 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.

Siguiendo en la línea recogida en la publicación “Mujeres y Hombres en La Rioja. Estadísticas de Género 2010”, del Instituto de Estadística de La Rioja, se refleja en nuestra Administración una realidad que tiene que ver con la progresiva integración de la mujer en diversos ámbitos sociales, como el educativo o su paulatina



incorporación al mercado de trabajo. Todo ello ha supuesto un profundo cambio social que ha requerido de la actuación de los poderes públicos para promover un reparto equilibrado de responsabilidades y compromisos entre hombres y mujeres.



SECCIÓN 12: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA
SERVICIO 09: DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
CENTRO:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1212 – Dirección y Organización de la Función Pública	6.069.305€

El estudio de los referidos programas, así como de su eficacia, parte de un 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 2011.

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 2011.

La administración riojana tiene un total de 10.355 empleados públicos, 3.175 hombres y 7.180 mujeres, que se distribuyen de la siguiente forma:

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Justicia	
			Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.005	39,32	1.205	33,77	92	27,38	580	21,32	214	26,07	79	22,38
Mujeres	1.551	60,68	2.363	66,23	244	72,62	2.141	78,68	607	73,93	274	77,62
TOTAL	2.556	100	3.568	100	336	100	2.721	100	821	100	353	100

Variación del número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja respecto al año 2010

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias		Justicia
			Docentes	No Docentes	Sanitarios	No Sanitarios	
	%	%	%	%	%	%	%
Hombres	-0,05 %	0,06%	0,00%	-0,02%	-0,07%	0,04%	
Mujeres	-0,04%	0,07%	-0,03%	-0,01%	-0,03%	0,13%	

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 2011.

	Participantes procesos selectivos 2011				Variación respecto 2010	
	Participantes		Aprobados		Participantes	Aprobados
	Nº	%	Nº	%	%	%
Hombres	114	28,90%	5	18,50%	-89,40%	-68,80%
Mujeres	280	71,10%	22	81,50%	-86,20 %	-21,40%
TOTAL	394	100%	27	100%		

Número de hombres y de mujeres que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública en 2011

	Participantes cursos Formación 2011		Variación respecto 2010
	Nº	%	%
Hombres	1.749	42,80 %	-16,50%
Mujeres	2.336	57,20 %	-18,60%
TOTAL	4.085		

Número de hombres y de mujeres que son nombrados funcionarios públicos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja en 2011

	Nombramientos funcionarios AG 2011		Variación respecto 2010
	Nº	%	%
Hombres	22	30,99%	175,00%
Mujeres	49	69,01%	-7,50%
TOTAL	71		

Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad autónoma de la Rioja ha celebrado contratos laborales en 2011

	Contratados Laborales - 2011		Variación respecto 2010
	Nº	%	%
Hombres	3	23,10%	200,00%
Mujeres	10	73,90%	900,00%
Total	13		



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 2013, 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 39,32% son hombres y el 60,68% son mujeres; en la docencia no universitaria el porcentaje de mujeres asciende al 66,23%; y en las Instituciones Sanitarias al 78,68%. De ello resulta un porcentaje medio de mujeres que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja de un 69,34 %. Porcentajes muy similares a los de 2010.

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 394 participantes, el 71,10% son mujeres, (si bien, un número bastante inferior al de 2010 cifrado en 3.106 participantes lo que supone una reducción del 21,40% en el caso de las mujeres y de 68,80, en el de los hombres). Por otro lado, el número de funcionarios nombrados en 2011 ha sido de 71, correspondiendo el 69,01 % a mujeres –frente al 64% del año 2010-. Aunque ese dato supone un 7,50% menos de mujeres de acceden a la Función Pública. Datos que contrasta con el de los hombres, que a pesar de suponer en el año 2011 un 30,99% sobre el total, el número de los que ha accedido a la función pública ha aumentado en un 175%. Cifra sintomática de la realidad económica que atraviese nuestro país, lo que hace que la Administración se concibe como un entorno laboral seguro.

El porcentaje de mujeres que realizan cursos de formación también es sensiblemente superior al de los hombres. De un total de 4.085 participantes, el 57,20 % son mujeres, porcentaje algo menos al de 2010 donde fue de 57,80%. El número algo menor de cursos ofertados ha supuesto que el porcentaje de mujeres participantes haya descendido en un 18,60%. Porcentaje similar se da en el caso de los hombres donde ha descendido en un 16,50%.



Esta similitud en los ratios entre hombres y mujeres, a pesar que en este último caso sea algo superior a dicho ratio, responde a la posibilidad de hacer carrera funcional que la Administración del Gobierno de La Rioja pone a disposición de sus empleados y que es aprovechada en igual medida por hombres y mujeres, ante una menor oferta privada dado el contexto económico desfavorable en el que nos encontramos.

Respecto a los contratos laborales, en el año 2011, el porcentaje ha sufrido un importante incremento, al haberse realizado un total de 13 contrataciones laborales frente al fuerte descenso que se produce en 2009 y 2010. De esta forma se ha logrado en el supuesto de contratos laborales realizados con mujeres estos hayan aumentado en un 900% y en el de los hombres en un 200%.

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 asimila como personal perteneciente al Gobierno de La Rioja un total de 28 efectivos pertenecientes a la Administración de Justicia. 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.

No obstante, consecuencia de la nueva organización administrativa realizada en julio de 2011, esta Dirección General de Justicia pasa a formar parte de la estructura de la Consejera de Presidencia y Justicia ex Decreto 45/2011, de 6 de julio.

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 2010/2011 de los distintos indicadores, pero de la que se arroja la conclusión que es identificar de forma positiva la de la incidencia de la actuación desarrollada por esta Consejería que ha reducido en un mayor número de participante en los cursos de formación, en especial, en lo referente a las mujeres.

Todo ello a pesar de haber descendido el número de participantes en las pruebas selectivas y la reducción en el número aprobado, debido en gran medida al menor



número de procesos convocados este año y a la reducción del número de plazas ofertadas en cada uno de ellos.

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

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

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

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

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

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

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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



B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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

**SECCIÓN 12: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y HACIENDA**

SERVICIO 10: D.G DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

CENTRO:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5411 – Administración, Gestión Tributaria y Financiera	20.486.156 €

INTRODUCCION

El día 20 de julio, el Parlamento de la Rioja aprobó la Ley de Racionalización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que ha supuesto la extinción de la Agencia del Conocimiento y la Tecnología, entidad pública empresarial que ha desempeñado desde su creación las funciones relativas a los servicios informáticos, telecomunicaciones y sociedad del conocimiento circunscrito al ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Como consecuencia de lo anterior, se hace obligatorio crear un órgano dentro de la Consejería de Administración Pública y Hacienda, titular de las competencias en materia de servicios informáticos y telecomunicaciones, que no sólo asuma las funciones desempeñadas hasta ahora por la Agencia en esta materia, sino las de todo el Sector Público, de forma que se logren los evidentes beneficios que se derivan de la centralización de la competencia en aras a la contención del gasto y a la consecución de los objetivos de déficit.

Este nuevo órgano es la Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, estructurado en tres áreas funcionales:

- Desarrollo de Software e Integraciones
- Plataforma Tecnológica y Soporte al Usuario
- Infraestructuras Territoriales

Respecto a las políticas de Impacto de Genero, que la nueva Dirección General asume, con objeto de mantener la misma eficacia en sus programas para hombres y para mujeres, resulta necesario partir del conocimiento de la situación de partida en la que se encuentra la propia Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

Los datos que a este respecto pueden aportarse son los siguientes:

El personal de la Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación se conforma, a 31 de julio de 2012, por 75 personas, 23 mujeres (31 %) y 52 hombres (69 %).



Personal Agencia por tramos 5 años	Total	Hombres	Mujeres
De 30 a 35 años	6	3	3
De 35 a 40 años	19	13	6
De 40 a 45 años	14	9	5
De 45 a 50 años	19	13	6
De 50 a 55 años	5	3	2
De 55 a 60 años	10	9	1
De 60 a 65 años	1	1	0
De 65 a 70 años	1	1	0
TOTAL	75	52	23

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.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

La Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación tiene un único programa de gasto que persigue el cumplimiento de las siguientes funciones que le corresponden específicamente tal y como recoge el Decreto 46/2012 de 27 De Julio de 2012

- a) El soporte tecnológico, informático y de telecomunicaciones del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja y la planificación y diseño de estrategias corporativas y acciones destinadas a garantizarlo y, en su caso, mejorarlo.
- b) La definición, desarrollo, planificación, control, mantenimiento y ejecución de la política de adquisición de infraestructuras informáticas, sistemas de información y telecomunicaciones.
- c) El desarrollo, implantación y mantenimiento de sistemas de información de soporte a la gestión en todo el Sector Público de la Comunidad Autónoma; la coordinación y supervisión de las actuaciones y de los programas relativos al uso e integración de las tecnologías y sistemas de información.
- d) El desarrollo, implantación y mantenimiento de los portales informáticos, tanto a nivel Intranet como extranet, a nivel técnico.
- e) En coordinación con la Secretaría General Técnica, la informatización, normalización y simplificación de los procedimientos administrativos, así como la



colaboración en la administración y mantenimiento de los sistemas de información y canales de comunicación para la atención al ciudadano.

f) La dirección, diseño, desarrollo, implantación, mantenimiento y gestión de los programas y políticas de seguridad en materia de sistemas de información para todos los ámbitos del Sector Público.

g) Las funciones de diseño, planificación y dirección de los proyectos de los sistemas de información, así como las de gestión y ejecución de las pruebas de sistemas de información.

h) Las funciones de gestión del mantenimiento de los sistemas de información en producción, así como la administración y mantenimiento de los sistemas que soportan la producción de contenidos y las bases de datos corporativas.

i) Las competencias en materia de infraestructuras territoriales, extensión de banda ancha y televisión digital terrestre.

j) La actualización y aplicación de los procedimientos, procesos y metodologías que aseguren la calidad, tanto de los productos como de los servicios que se presten en materia de su competencia.

k) La adquisición, definición, desarrollo y evolución de programas y aplicaciones informáticas, específicamente de los que sean transversales e integradores para el resto de sistemas y aplicaciones existentes en la Dirección General.

l) El impulso de la sociedad del conocimiento, en coordinación con los distintos órganos del gobierno.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.-ESTADÍSTICAS

Según los datos extraídos de los últimos estudios del INE sobre el índice de penetración de Internet, este continúa su tendencia creciente, llegando al 68,4 % de la población riojana. La brecha digital continúa siendo evidente teniendo en cuenta las variables de sexo y edad. Las distancias entre hombres y mujeres se mantienen, atendiendo a los diferentes grupos de edad se mantiene el acercamiento que se detectaba en la anterior ola, aunque la distancia entre los más jóvenes y los grupos de mayor edad continúa siendo considerable.

Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares.

	Total Personas	Personas que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	Personas que usan teléfono móvil
Total Hombres	17.272.117	72	69,8	64,6	21,4	93,3
Total Mujeres	17.304.824	66,5	64,4	59	16,4	92,3
Total Personas	34.576.941	69,3	67,1	61,8	18,9	92,8

Datos año 2011 (último estudio nacional INE)

Resumen de datos de La Rioja del tipo de uso de TIC

	Total Personas	Personas que han utilizado el ordenador en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	Personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos 3 meses	Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	Personas que usan teléfono móvil
Total Hombres	117.041	71,1	70	64,2	25,7	93,4
Total Mujeres	114.357	70	66,7	58,9	13,2	94,6
Total Personas	231.398	70,6	68,4	61,6	19,5	94

Usuarios riojanos de Internet en los últimos 12 meses que enviaron formularios cumplimentados a las AA.PP y su forma de envío.

	Total de usuarios de Internet en los últimos 12 meses que enviaron formularios cumplimentados a las AA.PP.	Por Internet	Por otros métodos
Rioja, La	79.200	42,5	57,5



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

Un año más, el Gobierno de La Rioja ha contado con el instrumento de la Agencia del Conocimiento y la Tecnología para desarrollar actuaciones que han servido para impulsar y consolidar el uso de las TIC en toda La Rioja y que a partir de ahora asume la nueva Dirección General de las Tecnologías de la Comunicación y la Información.

Por otra parte se continúa con la estrategia de facilitar la transición hacia la Sociedad del Conocimiento a los riojanos. Dentro de esta labor se ha continuado trabajado activamente para superar la brecha de género en materia digital que hay en nuestra región a través de la formación impartida en las Cibertecas, tanto a través del programa de Dinamizadores de la Rioja en las Cibertecas de los municipios de la Comunidad, como de las Cibertecas de Logroño y Calahorra.

DATOS PRINCIPALES DEL PROGRAMA CIBERTECAS DE LOGROÑO Y CALAHORRA

Periodo enero a julio 2012:

- Número de usuarios en horario libre*: 19.068 usuarios (11.667 mujeres y 7.401 hombres)
- Número de cursos impartidos: 255 cursos
- Número de alumnos formados: 2339 alumnos

Periodo 2001- 2012:

- Número de usuarios de las cibertecas en horario libre*: 734.293
- Número de cursos impartidos: 2.594
- Número de alumnos formados: 22.450

*horario libre: Cuando en las cibertecas no se realiza formación se permite el acceso al público para la navegación libre.

DATOS PRINCIPALES DEL PROGRAMA DINAMIZADORES DIGITALES: CIBERTECAS DE LA RIOJA (Datos 2011)

	Total	La Rioja Baja	La Rioja Media	La Rioja Alta
Alumnos	35.750	11.800	14.800	9.150
Mujeres	23.200	7.900	9.100	6.200

También se han realizado actuaciones específicas dirigidas a mujeres 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.



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

Los nuevos cambios organizativos llevados a cabo a lo largo del 2012, conllevan un cambio en las líneas de actuación de la Dirección General, si bien estos cambios suponen el fin de algunos de los programas que se venían llevando a cabo con el fin de divulgar el uso de las TIC y disminuir la brecha digital en la comunidad, se prevé la creación de otros nuevos adaptados a las actuales necesidades de La Rioja.

La Administración electrónica y Ayuntamientos 2.0, tendrán un peso importante en las labores de la nueva Dirección General.

La explosión de Internet ha facilitado la comunicación entre el Ciudadano y las Administraciones, lo que ha obligado a modernizar la administración teniendo como objetivo la mejora, simplificación de procesos y la eficiencia de los mismos.

La Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación mantendrá el objetivo de prestar unos servicios públicos más eficaces y de mejor calidad, reducir los plazos de espera de los usuarios y mejorar la transparencia de su gestión, para lo que se ha trabajado y continuará haciéndose en el diseño, desarrollo, adaptación y puesta en producción de los sistemas que puedan dar soporte a las necesidades de administración electrónica, con el fin de acercar y facilitar las relaciones entre la administración y los ciudadano

Tradicionalmente los sistemas de información han venido contemplando como requisitos solventar la gestión interna de la administración, existiendo todavía bastantes aplicaciones orientadas fundamentalmente a este fin.

Para las entidades locales de La Rioja con Ayuntamientos 2.0 se continúa realizando un conjunto de actividades orientadas al soporte de sus sistemas de información y a la evolución de los mismos para dar respuesta a los nuevos retos que Internet y la Administración Electrónica plantean. Los objetivos propuestos para estos organismos son:

- Establecer contenidos que potencien el desarrollo de la Sociedad de la Información en los municipios de La Rioja.
- Dotar a los municipios de herramientas que les puedan ser de aplicación y utilidad; así como de la formación precisa para su empleo efectivo, de concretamente:
 - Tablón de anuncios
 - Perfil del contratante
 - Nuevo Registro General
 - Procedimiento de solicitudes genéricas al Ayuntamiento
 - Otros procedimientos reglados



-Realizar actuaciones y formación específica encaminadas al empleo de las Nuevas Tecnologías por parte de agentes relevantes de los Ayuntamientos (Alcaldes, Concejales, Secretarios, Funcionarios...).

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO:

Para continuar con las políticas de impacto de género que hasta el momento se han tenido, las labores de difusión y formación en el marco de la situación socio económica actual, continuaran siendo necesarias, adaptadas a las nuevas prioridades y líneas de actuación de la Dirección General de las Tecnología de la Información y la Comunicación.

**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO****SECCIÓN 14:** PRESIDENCIA Y JUSTICIA
Servicio 01: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1312.- Cooperación y Desarrollo Exterior.	1.704.480

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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.

El Gobierno de La Rioja ha trabajado de forma decidida en el marco de los dos Planes Directores aprobados para lograr que las mujeres se situaran en condiciones reales de igualdad en todo el mundo.

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.

El Informe sobre Desarrollo Humano 2011 del PNUD afirma que los apremiantes desafíos globales de sostenibilidad y equidad deben tratarse de forma conjunta y, al mismo tiempo, identifica aquellas políticas a nacionales y globales que podrían dar un impulso a la consecución de estos objetivos vinculados.

En este marco de actuaciones las ayudas o subvenciones que concede la Consejería de Presidencia se enmarcan en las siguientes líneas de subvenciones:

Convenios de colaboración.

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 2012, se han destinado a este fin más de 38 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 COOPERACIÓN DESTINADOS A MUJERES			
AÑO	TOTAL PROYECTOS	PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES	PORCENTAJE DE PROYECTOS DESTINADO A MUJERES
2007	38	6	15,8 %
2008	47	9	19,2 %
2009	48	11	22,9 %
2010	60	14	23,3 %
2011	34	9	24,67 %
2012	13	4	32,5 %

CANTIDAD SUBVENCIONADA A PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES			
AÑO	TOTAL	DESTINADOS A MUJERES	PORCENTAJE DESTINADO A MUJERES
2007	2.334.000 €	539.000 €	23,1 %
2008	2.862.000 €	645.000 €	22,5 %
2009	3.038.000 €	917.000 €	30,2 %
2010	4.574.418 €	1.100.527 €	24,05 %
2011	2.001.375 €	488.519 €	24,40 %
2012	1.190.230 €	399.950	29,8 %

AREAS GEOGRÁFICAS DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2012		
ÁREAS	TOTAL EUROS	PORCENTAJE
SUDÁMERICA	3.378.044 €	52,21 %
ÁFRICA-SUBSAHARIANA	1.372.929 €	23,29 %
CENTROAMÉRICA	1.054.901 €	17,05 %
EUROPA-	154.460 €	2,62 %
NORTE DE ÁFRICA	104.006 €	1,76 %
ASIA	181.032 €	3,07 %



TOTAL	6.245.722 €	100%
--------------	-------------	------

AREAS GEOGRÁFICAS DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2012

ÁREAS	NÚMERO DE PROYECTOS	PORCENTAJE
SUDÁMERICA	48	47,06%
CENTROAMÉRICA	25	24,51%
ÁFRICA-SUBSAHARIANA	18	17,65%
EUROPA-	5	4,90%
NORTE DE ÁFRICA	3	2,94%
ASIA	3	2,94%
TOTAL	102	100 %

SECTORES DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2012

SECTOR	TOTAL EUROS	PORCENTAJE
SANIDAD	1.922.600 €	30,54%
EDUCACIÓN	1.963.832 €	31,20%
DESARROLLO CÍVICO	998.623 €	15,86%
INFR. PRODUCTIVA	1.129.399 €	17,94%
INFR. BÁSICA	255.128 €	4,05%
SENSIBILIZACIÓN	25.740 €	0,41%
TOTAL	6.295.322 €	100,00%

SECTORES DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2012

SECTOR	NÚMERO DE PROYECTOS	PORCENTAJE
SANIDAD	28	27,45%
INFR. PRODUCTIVA	25	24,51%
EDUCACIÓN	24	23,53%
DESARROLLO CÍVICO	17	16,67%
INFR. BÁSICA	5	4,90%
SENSIBILIZACION	3	2,94%
TOTAL	102	100%

Otros resultados concretos:

- Más de 470.000 niños han nacido con mayores garantías sanitarias gracias a la formación de personal especializado en obstetricia.
- Doscientas cincuenta mujeres, cabeza de familia, han podido acceder a viviendas sociales.



- Más de 15.500 mujeres cuentan con herramientas técnicas y formativas para acceder al mercado laboral o poner en marcha su propio negocio.
- Se han llevado a cabo 19 iniciativas orientadas a la prevención y atención de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Más de 65.000 niñas y adolescentes acceden a la educación primaria, secundaria, formación técnica y profesional y educación no formal.

B. COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

El Informe sobre Desarrollo Humano 2011 del PNUD en su apartado “Sostenibilidad y Equidad: Un mejor futuro para todos” señala que es necesaria una acción decidida en ambos frentes para lograr mantener los avances en desarrollo humano obtenidos recientemente por la mayoría de los países más pobres del mundo, tanto para el bien de futuras generaciones como para las actuales. Informes anteriores han demostrado que los estándares de vida de la mayoría de países han mejorado y que, de hecho, desde hace décadas tienden hacia la convergencia.

Sin embargo, el Informe 2011 prevé un retroceso alarmante de dichas tendencias en caso de que el deterioro medioambiental y las desigualdades sociales sigan intensificándose, con una previsión de que los países menos desarrollados invertirán esta tendencia y se alejarán de nuevo de los patrones globales antes de 2050. El Informe muestra cómo los más desfavorecidos del mundo son los que más sufren la degradación medioambiental, también en su entorno personal más inmediato, y la desproporcionada falta de poder político, dificultando aún más que la comunidad internacional llegue a un consenso sobre los cambios de políticas globales necesarios.

A pesar de ello, el Informe también destaca el enorme potencial que tienen las sinergias positivas para la conquista de un mayor equidad y sostenibilidad, especialmente a nivel nacional. El Informe enfatiza en el derecho de contar con un medio ambiente saludable, la importancia de integrar la equidad en las políticas medioambientales y la importancia fundamental de la participación pública y la responsabilidad de los cargos oficiales. El Informe 2011 concluye planteando propuestas de nuevos enfoques más sólidos para tomar de medidas de control del desarrollo global, tanto económico como medioambiental, y afirma que ambos son esenciales y alcanzables.

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.



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 último informe oficial “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 y Justicia , se ha propiciado la inclusión del enfoque del Género en el Desarrollo (GED), cómo método para enfrentarse a la inequidad en tres aspectos básicos del desarrollo:

- 1.- 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.
- 2.- 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.
- 3.- 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 su capacidad 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 en el 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 II Plan Anual de Cooperación de La Rioja 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.

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.

Esta visión 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.

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 2012 se han apoyado 102 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.



Un total de 6.295.322 Euros se han destinado de forma directa a mejorar la vida de niñas y mujeres, y de éstos 19 proyectos (por valor de 1.032.377 €) lo han hecho abordando el tema de la violencia de género.

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

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

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

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

La Cooperación Riojana tiene especialmente presente el Género en el Desarrollo, en sus actuaciones, incluyendo entre sus propuestas de mejora las que a continuación se indican:

- a) Llevar a cabo iniciativas de sensibilización ciudadana en materia específica de género.
- b) 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.
- c) 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.
- d) Promover la incorporación en la Cooperación Riojana de entidades que tengan por fin la defensa de la equidad de género.
- e) 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	CRÉDITO
1261. Interior	3.562.749€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

- a) Las relativas a espectáculos públicos.
- b) Las relativas a espectáculos taurinos.
- c) El ejercicio de las competencias en materia de Colegios Profesionales, salvo las derivadas de la adscripción colegial a la Consejería correspondiente.
- d) El Registro de Asociaciones.
- e) La gestión del Registro de Fundaciones, el ejercicio del protectorado sobre las mismas y la autorización de sus modificaciones estatutarias.
- f) La coordinación de Policías Locales y el apoyo administrativo al secretariado de la Comisión de Coordinación de Policías Locales.
- g) El cumplimiento de las sentencias dictadas por los Juzgados de Menores al amparo de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.
- h) Gestión de las competencias asumidas en materia de notarios, registradores de la propiedad y mercantiles y sus demarcaciones.
- i) La gestión de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.
- j) La gestión del Registro de Parejas de Hecho
- k) La mediación intrajudicial.
- l) La gestión de los Puntos de Encuentro Familiar

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

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



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



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.
- 3.- Número de hombres y mujeres que han participado en Cursos de Formación destinados a policías locales

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

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		

Atención OAVD 2011		Variación respecto al total de usuarios 2010	
	Nº	%	Nº
Hombres	112	13,5 %	-1,33%
Mujeres	714	86,44 %	1,27 %
TOTAL	826		

Número de hombres y mujeres usuarios del Punto de Encuentro Familiar

Punto de Encuentro Familiar 2010		Variación respecto 2009	
	%	%	
Hombres	50%	0,00 %	
Mujeres	50%	0,00 %	

Punto de Encuentro Familiar 2011		Variación respecto 2010	
	%	%	
Hombres	50%	0,00 %	
Mujeres	50%	0,00 %	

Número de hombres y de mujeres que han participado en Cursos de Formación destinados a policías locales

Cursos de formación policía local 2011		
	Nº	%
Hombres	375	96,15 %
Mujeres	15	3,84 %
TOTAL	390	

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 2013 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 826 personas atendidas, el 86,44% de las personas atendidas son mujeres. Sin embargo resulta relevante destacar que, si bien en el año 2010 se aumentó el número de hombres atendidos respecto al año anterior, que en términos porcentuales fue de un 5,15% respecto del total de usuarios, durante el 2011 ha disminuido en un porcentaje de un 1,33 % respecto a 2010.

Si bien merece la pena destacar que el número tanto de mujeres que fueron atendidas durante el año 2011 por la OAVD ha aumentado significativamente respecto al año anterior.

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

En cuanto a la participación en los Cursos de Formación de Policía Local es evidente que el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres, fiel reflejo de una realidad en la que las mujeres representan exclusivamente el 6 % del total de los efectivos de policía local en La Rioja.

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, tres 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.

Por otro lado, se establece la formación de los policías locales de La Rioja. Destacando el impacto en primer lugar, de políticas que conlleven la incorporación progresiva de las mujeres en los distintos Cuerpos de Policía Local de La Rioja. Para ello se establecen dentro de los procesos selectivos, distintas marcas en las



pruebas físicas en función del sexo y se exige menos tallaje a las mujeres para poder presentarse a las pruebas. Todo ello con el fin de elevar el número de funcionarias en los Cuerpos de Policía Local de la Rioja, aunque sin embargo, de las solicitudes presentadas en los distintos procesos selectivos sólo el 10% corresponden a mujeres.

Una vez que se ha producido esa incorporación de la mujer a los distintos Cuerpos de Policía Local de La Rioja, las políticas de formación van destinadas a lograr una mejor capacitación para el desempeño de su puesto trabajo y facilitar sus posibilidades de promoción y ascenso.

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

Como se puede deducir de las breves reflexiones contenidas en apartados anteriores y del seguimiento realizado en este informe respecto de los datos del año 2011 y sus indicadores, es destacable que si bien en 2010 se produjo un aumento en número de varones atendidos, pasando de 82 a 114, en 2011 se ha producido un leve descenso aun cuando el número total de usuarios de las oficinas ha aumentado. De la misma manera encontramos un aumento 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 un equilibrio respecto al uso que los hombres hacen de este recurso ofrecido por la Consejería en comparación con los datos de 2010.

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, el Punto de Encuentro Familiar y las políticas de formación de los policías locales de La Rioja, los indicadores propuestos se pueden seguir manteniendo, sin perjuicio de la propuesta de inclusión



de alguno nuevo o de la modificación de los mismos en función de la información que se vaya obteniendo en una comparativa fijada en el medio plazo.

**SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1411.- Justicia	23.329.048€

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 resolución de los expedientes en materia de personal funcionario perteneciente a los cuerpos nacionales al servicio de la Administración de Justicia transferidos a la Comunidad Autónoma de La Rioja en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones aplicables.

g) La planificación de necesidades, programación de efectivos, creación, seguimiento y propuesta de modificación de relaciones de puestos de trabajo correspondientes al personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia.

h) La revisión y aprobación de las agrupaciones de las Secretarías de los Juzgados de Paz, así como la fijación de la plantilla de dichas agrupaciones, y la adscripción, en su caso, del personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia,



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

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

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

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

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

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

n) La gestión del patrimonio mobiliario e inmobiliario.

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

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Mediante Real Decreto 1800/2010, de 30 de diciembre, se traspasaron las funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de La Rioja en materia de provisión de medios personales, materiales y económicos para el funcionamiento de la Administración de Justicia.

Dentro de estas funciones estarían como más importantes en relación con el impacto de género 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.
- 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: 1 de enero de 2011

Total personal transferido cuerpos nacionales: 318

Total mujeres: 249

Total hombres: 69

- Número de hombres y mujeres empleados en la Administración de Justicia a fecha: 31 de agosto de 2012:

Total personal que presta servicio en la Administración de Justicia de La Rioja: 336

Total mujeres: 263

Total hombres: 73

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Presidencia Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 1411, indica que la situación actual muestra que el número de mujeres empleadas en la Administración de Justicia de La Rioja es muy superior al número de hombres, el 78,27%, contra el 21,73%. Además se observa, pasados dos años de la transferencia, que la tendencia se mantiene, pues los porcentajes a 1 de enero de 2011, eran: 78,30% mujeres, 21,70% hombres.

Por ello habrá que tener muy en cuenta los temas de conciliación de la vida personal y laboral del personal al servicio de la administración de justicia, ya que sigue siendo la mujer principalmente la que solicita los permisos, excedencias, etc, con reflejo en la carrera profesional.

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

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

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

Son cuatro objetivos:

- a) Modernizar la organización de la Administración de Justicia.
- b) Mejora de las instalaciones e inicio de la construcción del Palacio de Justicia de La Rioja.
- c) Introducción de nuevas soluciones TIC y renovación y modernización informática.



d) Ordenación y modernización de los Archivos Judiciales.

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

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

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

Bajo la normativa reguladora de esta cuestión desde la Dirección General de Justicia e Interior se ha efectuado con especial cuidado esta cuestión a la hora de gestionar las partidas presupuestarias relacionadas con:

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

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Teniendo en cuenta que la realidad asumida con las competencias de justicia en cuanto a la distribución por sexos del personal transferido, es totalmente desproporcionada, como ha quedado reflejado en el presente informe, las actuaciones que se puedan realizar desde la Dirección General de Justicia e Interior en política de gasto para mejor este desequilibrio son muy limitadas. No obstante seguiremos trabajando, en el marco de nuestras competencias, con el objetivo de ir consiguiendo la igualdad de género.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para los años futuros y, en la medida que existan variaciones sustanciales en la configuración y servicios prestados por la Comunidad Autónoma en esta materia, los indicadores propuestos se pueden seguir manteniendo, sin perjuicio de la



propuesta de inclusión de alguno nuevo o de la modificación de los mismos en función de la información que se vaya obteniendo en una comparativa fijada en el medio plazo.



SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA
Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
2111.- Protección Civil	5.547.819€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

A. Descripción y Fines:

El presente programa se desarrolla de forma complementaria al programa 1261 de Interior en lo que se refiere a su apartado i) La gestión de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.

En este apartado el CECOP SOS Rioja es un aliado de la OAVD en los siguientes sentidos:

- Atiende las llamadas de los ciudadanos que denuncian situaciones de malos tratos, agresiones o delitos e informa de ello a la OAVD para conocimiento de estos hechos a través de la aplicación informática que se comparte.
- Instala los terminales de protección indicados por la OAVD, los mantiene y actualiza el Sistema de Información Geográfico para la óptima localización de los terminales.
- Efectúa un seguimiento mensual de los usuarios que disponen de un terminal verificando el funcionamiento del equipo con las correspondientes pruebas.
- Proporciona apoyo psicológico a las víctimas tanto en los primeros momentos de posible maltrato o acoso como en los posteriores de traslado de domicilio, denuncia o juzgados.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

1.- Número de casos que han sido derivados por SOS Rioja a la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.

	2009	2010	2011
Nº casos derivados a la OAVD	316	140	496

2.- Número de terminales instalados/retirados/activos al cabo del año

	2009	2010	2011
Nº de terminales	43/32/31	27/29/29	46/34/23

3.- Número de intervenciones desde el CECOP SOS Rioja.

	2009	2010	2011
Alarmas reales	22	100	142
Falsas alarmas	202	167	230
Coordinación - seguimiento	300	315	321
Total de intervenciones	522	582	693

4.- Número de intervenciones de apoyo psicológico en asuntos relacionados con la violencia de género.

	2009	2010	2011
Nº intervenciones de apoyo psicológico	11	10	6

B.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El presente informe estadístico revela un creciente incremento en los casos que SOS Rioja deriva a la OAVD susceptibles de abrir un expediente, generalmente de malos tratos, entre parejas, de padres a hijos, de hijos a padres etc

La coordinación entre el CECOP SOS Rioja y la OAVD es fluida resultando el número de terminales instalados suficiente.

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

El CECOP SOS Rioja actúa, en lo que se refiere al impacto de género, en dos sentidos. El primero de ellos consistente en “detectar” a través de los teleoperadores con las llamadas recibidas la posible existencia de un caso y su “derivación” a la



OAVD. En segundo lugar SOS Rioja actúa de forma complementaria a la OAVD en lo que se refiere a la instalación y mantenimiento de los terminales, así como a las tareas de coordinación y seguimiento de sus usuarios.

**SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DEL DEPORTE Y DEL INSTITUTO RIOJANO DE LA JUVENTUD

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4541.- Promoción y ayuda al deporte	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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.

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

a) Indicadores en ayudas y subvenciones

- 1.- Solicitudes de becas para la formación de técnicos, jueces y gestores deportivos
- 2.- Solicitudes de becas para deportistas riojanos con proyección para el deporte rendimiento.

- 3.-Solicitudes de becas para deportistas riojanos discapacitados

b) Indicadores relativos a la participación en Juegos Deportivos

- 1.- Participaciones femeninas por zonas deportivas y categorías
- 2.- Participaciones femeninas en campeonatos de España

Se adjuntan los cuadros estadísticos siguientes.

Participaciones por zona y categoría y género. Año 2011-2012

ZONAS DEPORTIVAS	Pre-Benjamín		Benjamín		Alevín		Infantil		Cadete		Juvenil		Discapacitados		TOTALES
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
ALFARO	153	66	155	72	148	87	207	165	101	37	40	3	0	0	1.234
ARNEDO	118	44	109	37	185	84	312	145	74	33	47	3	0	0	1.191
CALAHORRA	350	152	297	159	484	250	423	324	166	67	90	59	0	0	2.821
CERVERA DE RÍO ALHAMA	25	2	21	5	82	90	17	28	15	18	11	13	0	0	327
HARO	77	34	96	38	176	135	179	164	95	41	58	13	0	0	1.106
LOGROÑO	1.155	470	1.323	568	1.587	780	2.028	1.433	893	421	534	183	11	4	11.390



MURILLO DE RÍO LEZA	185	43	249	106	322	172	324	163	149	41	156	25	0	0	1.935
NÁJERA	60	17	103	32	173	129	136	74	56	20	13	2	0	0	815
STO. DOMINGO DE LA CALZADA	59	24	78	25	101	60	80	54	47	32	68	1	0	0	629
TORRECILLA EN CAMEROS	0	0	0	0	19	29	0	0	0	0	0	0	0	0	48
TOTAL.	2.182	852	2.431	1.042	3.277	1.816	3.706	2.550	1.596	710	1.017	302	11	4	21.496
TOTAL CATEGORÍAS	3.034		3.473		5.093		6.256		2.306		1.319		15		

	ALFARO	ARNEDO	CALAHORRA	CERVERA DE RÍO ALHAMA	ALFARO	ARNEDO	CALAHORRA	CERVERA DE RÍO ALHAMA	HARO	LOGROÑO	MURILLO DE RÍO LEZA	NÁJERA	STO. DOMINGO TORRECILLA EN CAMEROS	TOTAL	Porcentaje	
FEMENINO	430	346	1011	156	430	346	1011	156	425	3859	550	274	196	29	7276	33,85 %
MASCULINO	804	845	1810	171	804	845	1810	171	681	7531	1385	541	433	19	14220	66,15 %
TOTAL	1234	1191	2821	327	1234	1191	2821	327	1106	11390	1935	815	629	48	21496	

Participaciones en campeonatos de España del Deporte Escolar por modalidades y género

CUADRO RESÚMEN PARTICIPANTES JUDO			
	INFANTILES	CADETES	TOTALES
CHICOS	8	6	14
CHICAS	7	4	12
ENTRENADORES	2	2	4
TOTAL:	17	13	30

CUADRO RESÚMEN PARTICIPANTES CAMPO A TRAVÉS			
	CADETES	JUVENILES	TOTALES
CHICOS	8	8	16
CHICAS	8	8	16
ENTRENADORES	2	3	5
TOTAL:	18	19	37

PARTICIPANTES ORIENTACIÓN Y TENIS DE MESA				
	ORIENTACION		TENIS DE MESA	
	INFANTIL	CADETE	INFANTIL	CADETE
CHICOS	4	4	3	3
CHICAS	4	4		



ENTRENADORES	2	2	1	1
TOTAL:	19		8	

CUADRO RESÚMEN PARTICIPANTES BALONMANO

	INFANTILES	CADETES	TOTALES
CHICOS	14	14	28
CHICAS	14	14	28
ENTRENADORES	2	2	4
DELEGADOS	5	5	10
TOTAL:	35	35	70

CUADRO RESÚMEN PARTICIPANTES en AJEDREZ

	INFANTILES	CADETES	TOTALES
CHICOS	3	3	6
CHICAS	2	2	4
ENTRENADORES	1	1	2
TOTAL:	6	6	12

CUADRO RESÚMEN PARTICIPANTES en BADMINTON

	INFANTILES	CADETES	TOTALES
CHICOS	4	4	8
CHICAS	4	3	7
ENTRENADORES	2	2	4
TOTAL:	10	9	19

CUADRO RESÚMEN PARTICIPANTES BALONCESTO

	INFANTILES	CADETES	TOTALES
CHICOS	12	12	24
CHICAS	12	12	24
ENT/OFIC/ARBIT	4	5	9
DELEGADOS	2	2	4
TOTAL:	30	31	61

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 Regulatorias para la concesión de subvenciones en materia deportiva valora la presencia de la mujer como uno de los **criterios para la concesión** de las subvenciones , en concreto esta línea de actuación se incluye en.

- Subvenciones a Entidades Deportivas para pruebas deportivas de carácter nacional e internacional.
- Subvenciones a Entidades Deportivas para actividades deportivas de tiempo libre.
- Subvenciones a las Entidades Deportivas participantes en los Juegos Deportivo de La Rioja.

De esta manera aquellas Entidades Deportivas que programan actividades y las organizan en cualquiera de los ámbitos bien de ocio, competitivo o del deporte escolar, en que la participación femenina tiene una especial relevancia y que fomentan un estructura equilibrada masculina y femenina en sus equipos, obtiene una mayor puntuación en sus solicitudes de subvención que se traduce posteriormente en la concesión.

Actuaciones en el ámbito de las competiciones federadas de carácter nacional

En la Comunidad Autónoma de La Rioja existen distintos equipos femeninos de la máxima categoría en sus respectivas modalidades deportivas.

Es así que nos encontramos con el Club Voleibol Haro y el Voleibol Murillo que disputan la Superliga femenino de Voleibol, así como el Club de Fútbol Sala Femenino Rioja que participa en la División de Honor Nacional, máxima categoría, además del Club Sporting La Rioja en primera división del balonmano femenino y el Club Baloncesto Las Gaunas femenino , a los que se les apoya a través de la Orden 24/2006, de 7 de septiembre para la concesión de subvenciones para las entidades deportivas riojanas que participan en ligas regulares de carácter nacional.

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

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

- Ampliar la participación femenina en la estructura deportiva de las Entidades inscritas en el Registro de Entidades Deportivas de La Rioja, entendiendo por estructura el número de equipos de dicha Entidades inscritos en competiciones de categoría escolar o del ámbito federado.
- Ampliar la práctica deportiva femenina en aquellas modalidades deportivas tradicionalmente participadas por el género masculino.



- Equilibrar la participación entre hombres y mujeres en los Juegos Deportivos de La Rioja.
- Aumentar la participación femenina en actividades deportivas en el ámbito rural.
- Potenciar la continuidad de los equipos femeninos riojanos del máximo nivel.

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

Del desarrollo de la memoria y el análisis de los datos en ella contenidos puede objetivamente llevarnos a concluir que la práctica deportiva femenina continúa creciendo tanto en el deporte escolar como en el federado, y que las acciones emprendidas están consiguiendo y va a continuar implementado un deseado efecto de extensión de la participación activa como pasiva, entendiéndose esta por la implicación en las estructuras de las entidades deportivas, en juntas directivas y órganos de dirección técnica.

El programa de gasto debe incidirá 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 acabo 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 subvencionadora que desarrolla esta Entidad , se estime oportuno, una vez analizados todos los pormenores que en la misma intervienen, adoptar aquellas medidas que desde un punto de vista de la perspectiva de género pueden tener cierta incidencia en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

En el apartado de mejoras al contenido del Informe de Impacto de Género se estima oportuno establecer en un próximo futuro aquellos mecanismos administrativos que permitan la medición de todos aquellos indicadores que desde una perspectiva de género se han reflejado en los apartados anteriores, en concreto los relativos a.

- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las entidades deportivas en orden a incrementar la participación femenina
- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de la medidas adoptadas por las entidades deportivas en orden a crear estructuras amplias con equipos femeninos



- Importe de las subvenciones concedidas a entidades deportivas por la organización de eventos deportivos con destacada participación deportiva.

En base a los citados datos de subvenciones se pretende acometer las dos siguientes tareas:

Primera.- Establecer aquellas herramientas administrativas e informáticas que permitan medir las subvenciones que se han concedido en el marco del fomento de la participación de la mujer en las actividades deportivas

Segunda.- Teniendo en cuenta las subvenciones concedidas en este marco de actuación, se pretenden establecer aquellos parametros que permitan determinar y cuantificar la incidencia que dichas políticas de gasto tienen en el ámbito social y económico desde la perspectiva de género.

**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 presupuesto público es la expresión de la política económica del Gobierno, y la política económica tiene dos objetivos: crecimiento y redistribución.

En Sanidad y otros sectores, se trata de asegurar que se garantizan los derechos y oportunidades de todos los ciudadanos por igual.

El abordaje de la perspectiva de género debe llevarse a cabo bajo el marco de una estrategia de incorporación paulatina, afianzando los logros alcanzados y descansando sobre pasos firmes, pero de bases, para un posterior desarrollo. En el informe para el Anteproyecto de 2010 comenzamos el análisis de datos de una serie de programas que, en el ámbito de la salud, pueden repercutir en un sexo u otro. Y en los correspondientes a 2011 y 2012 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 2013 por lo que, en la misma línea de los anteriores, analizamos los datos correspondientes a 2011.

Los datos generales correspondientes a 2011, 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 2011

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Facultativo	51,60%	48,40%
Jubilado	9,27%	90,73%



Matronas en formación	0,00%	100,00%
Sanitario no facultativo	7,64%	92,36%
No sanitario	26,38%	73,62%
TOTAL	27,29%	72,71%

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD

Tanto en los mecanismos de acceso al desempeño de un puesto de trabajo, como en el sistema retributivo y acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para todos. Los datos anteriores sugieren dos comentarios:

- En el total, el porcentaje de retribuciones correspondientes a mujeres es muy superior al de hombres, lo que nos lleva a la conclusión de que el sector laboral sanitario continúa siendo eminentemente femenino.
- 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, en el informe anterior (datos 2010) se observaba 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). Pues bien, la tendencia continúa: 48,40% de mujeres frente a 48,05%, es decir un 0,35% más.
- En sanitario no facultativo la distribución es prácticamente la misma, mientras que en no sanitario aumenta ligeramente en los hombres: 2010 el 26,04%; 2011 el 26,38%; un 0,34% más.

RESIDENTES SERIS – MAYO 2012						
Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	16	29,63%	38	70,37%	54	100%
R 2	18	33,96%	35	66,04%	53	100%
R 3	19	44,19%	24	55,81%	43	100%
R 4	10	33,33%	20	66,67%	30	100%
R 5	1	16,67%	5	83,33%	6	100%
TOTAL	64	34,41%	122	65,59%	186	100%

Fuente: Tutoras Formación

En mayo de 2010, casi un 70% del total de los médicos en formación eran mujeres. Y al año siguiente, el porcentaje descendió en casi 3,5 puntos (66,46%). En 2012 continúa la tendencia y el porcentaje total de mujeres en formación se sitúa en



65,59%, un 0,87% % por debajo de 2011. Sin embargo, en el primer curso desciende el número de hombres (del 33,33% en 2011 al 29,63% en 2012) mientras que asciende el de mujeres (del 66,67% al 70,37%). La diferencia es de un 3,70%, porcentaje que bajan los hombres y suben las mujeres.

El Servicio Riojano de Salud es una sección presupuestaria (15) que incluye, a su vez, cuatro Servicios:

- 1501: Complejo Hospitalario y "061".
- 1502: Centro de Salud.
- 1503: Centro Asistencial de Albelda de Iregua.
- 1504: Gerencia Servicio Riojano de Salud.

En relación con los dos primeros Servicios, se adjuntan fichas-informe de impacto de género individuales de cada uno de ellos.

Respecto al nuevo Centro, 1504, no hay en estos momentos ningún programa específico que tenga cabida en este informe.

Como en informes anteriores, hay que señalar que las características especiales del Centro Asistencial de Albelda de Iregua, de carácter socio-sanitario, condicionan la implantación de programas específicos que puedan ser estudiados bajo la perspectiva del impacto de género. De hecho, en estos momentos, de todas las actuaciones llevadas a cabo, ninguna va orientada exclusivamente a hombres o mujeres. Por ello, no corresponde elaborar la correspondiente ficha de impacto de género.

Únicamente se incluyen, respecto a este Centro Asistencial, los siguientes datos desglosados por sexos, sobre el número de pacientes ingresados y su evolución, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2011.

PACIENTES DEL CENTRO ASISTENCIAL DE ALBELDA DE IREGUA A 01-01-2011			
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%

PACIENTES DEL CENTRO ASISTENCIAL DE ALBELDA DE IREGUA A 31-12-2011			
Pabellón	Hombres	Mujeres	Total
Minusválidos	15	4	19
Gerontopsiquiatría	31	31	62
Larga estancia	18	5	23
TOTAL	64	40	104



%	61,54%	38,46%	100%
---	--------	--------	------



SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD
Servicio 01: COMPLEJO HOSPITALARIO Y 061
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4122 – Atención Especializada	191.670.713€
4123 – Formación del Personal Sanitario	7.737.053€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa de gasto 4122, “Atención Especializada”, tiene como objetivo la prestación del servicio de asistencia sanitaria especializada dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja. Abarca la asistencia sanitaria cuando la situación del paciente requiere atención con alto nivel técnico, ingreso hospitalario, atención urgente “in situ”, o traslado medicalizado (Servicio “061”).

Dentro de este programa, sin perder de vista que el acceso y las prestaciones sanitarias se realizan en condiciones de igualdad efectiva, el Servicio Riojano de Salud sigue apostando por una serie de programas específicos para la mujer. Pasamos a describir los que se encuentran en marcha actualmente:

- 1.- Teléfono de atención a la mujer. Su objetivo es poder informar a la mujer, desde un único teléfono, sobre su cita con el especialista, y sobre los programas rutinarios para la mujer sana, prevención y tratamiento del cáncer de mama, atención y salud bucodental de la embarazada.
- 2.- Alojamiento en hostel para madres lactantes. El Hospital San Pedro ofrece alojamiento a las madres que residan fuera de la ciudad de Logroño, cuyos hijos están ingresados en la sección de neonatología y que precisen lactancia materna.
- 3.- Técnica de fecundación “in Vitro”. En el Hospital San Pedro, se realizan desde principios de 2009 técnicas de reproducción asistida.
- 4.- Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica. Se trata de detectar las situaciones de malos tratos y violencia en el ámbito familiar, aprovechando la proximidad y continuidad de la atención sanitaria.

El programa de gasto 4123, “Formación de Personal Sanitario”, tiene como finalidad preparar profesionales cualificados que lleven a cabo una asistencia especializada de calidad. Incluye los M.I.R. de Atención Especializada, Matronas y la Escuela Universitaria de Enfermería.

Lógicamente en el campo de la formación postgrado de profesionales sanitarios no puede haber ningún programa específico para mujeres y hombres, pero hemos



considerado interesante la inclusión de datos reales de personal en formación, desglosado por sexos. Lo haremos en el apartado “estadísticas”, y ello nos permitirá, en años venideros, analizar la evolución de los mismos y obtener algunas conclusiones.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Atención Especializada y "061". Año 2011

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Facultativo	55,08%	44,92%
Jubilado	5,81%	94,85%
Sanitario no facultativo	5,79%	94,21%
No sanitario	27,89%	72,11%
TOTAL	24,54%	75,46%

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Formación de Atención Especializada. Año 2011

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
M.I.R.	27,61%	72,39%
Matronas en formación	0,00%	100,00%
Sanitario no facultativo	15,05%	84,95%
TOTAL	25,81%	74,19%

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 (75,46%) continúa siendo mayor que en el dato general del Servicio Riojano de Salud (72,71%).

Mientras, el porcentaje de hombres en la categoría de Facultativos (55,08%) es más elevado que el general del SERIS (51,60%). Si bien ambos descienden ligeramente respecto a los recogidos en 2010 (56,47% y 51,95% respectivamente).

Respecto a los Médicos en Formación, los porcentajes indican que asciende en los hombres (del 22,61 al 25,81) y desciende en las mujeres (del 77,39 al 74,19).

RESIDENTES ATENCIÓN ESPECIALIZADA – MAYO 2012						
Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	10	35,71%	18	64,29%	28	100%



R 2	8	29,63%	19	70,37%	27	100%
R 3	10	40,00%	15	60,00%	25	100%
R 4	7	29,17%	17	70,83%	24	100%
R 5	1	16,67%	5	83,33%	6	100%
TOTAL	36	32,73%	74	67,27%	110	100%
EIR 1. Matronas	1	25,00%	3	75,00%	4	100%
EIR 2. Matronas	0	0,00%	4	100%	4	100%
TOTAL	1	12,50%	7	87,50%	8	100%

Fuente: Tutoras Formación

Respecto al número total de Residentes y su distribución por sexo, se incrementan ligeramente los hombres (de 31,07 pasan a representar el 32,73) y descienden las mujeres (del 68,93 al 67,27).

Las Matronas continúan siendo el 100% mujeres en segundo curso, mientras que en 2012 se ha incorporado un hombre al primer curso, que supone un 25%.

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 2011			
Servicio	Hombres	Mujeres	Total
Cirugía Vascolar	317	119	436
Cardiología	840	398	1.238
Cirugía General	1.235	1.083	2.318
Cirugía Plástica	99	100	199
Cirugía Torácica	153	69	222
Digestivo	794	633	1.427
Endocrino	49	33	82
Geriatría	197	333	530
Ginecología		897	897
Hospitalización a Domicilio	751	626	1.377
Hematología	208	161	369
Infecciosas	447	224	671
Medicina Nuclear	8	7	15
Medicina Interna	1.231	1.271	2.502
Nefrología	183	116	299



Neotalogía	132	110	242
Neumología	768	432	1.200
Neurología	554	541	1.095
Obstetricia		2.670	2.670
Oftalmología	110	85	195
Oncología	566	372	938
O.R.L.	250	122	372
Pediatría	522	415	937
Psiquiatría - HGR	70	59	129
Psiquiatría - HSP	198	129	327
Reumatología	15	28	43
Traumatología	845	1.001	1.846
Unidad Corta Estancia	948	901	1.849
Medicina Intensiva	93	45	138
Unidad Cuidados Paliativos	239	130	369
Unidad Dolor	9	8	17
Urología	1.008	288	1.296
Trasplante renal	5	5	10
TOTAL	12.844	13.411	26.255
%	48,92%	51,08%	100

Fuente: Control de Gestión.

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

PACIENTES Cirugía Ambulatoria AÑO-2011			
Servicio	Hombres	Mujeres	Total
Cirugía Vascul ar	111	184	295
Cirugía General	1.580	1.328	2.908
Cirugía Plástica	301	304	605
Dermatología	433	670	1.103
Ginecología		521	521
Oftalmología	1.069	1.247	2.316
O.R.L.	395	267	662
Psiquiatría - HSP	11	0	11
Traumatología	534	916	1.450
Urología	1.871	266	2.137



TOTAL	6.305	5.703	12.008
%	52,51%	47,49%	100%

Fuente: Control de Gestión.

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-2011			
Servicio	Hombres	Mujeres	Total
HDDO (Oncología)	5.143	5.210	10.353
HDDP (Pediatria)	1.522	1.236	2.758
HDDR (Reumatología)	260	200	460
HDOH (Oncohematológico)	890	870	1.760
HDDD (Digestivo)	268	247	515
HDDG (Ginecología)		20	20
HDDU (Urología)	27	6	33
HDOF (Oftalmología)	20	23	43
TOTAL	8.130	7.812	15.942
%	51%	49%	100%

Fuente: Control de Gestión

Teléfono de atención a la mujer:

Es un programa consolidado a través del cual las mujeres solicitan información de manera habitual. Comenzó en mayo de 2008.

Número de llamadas totales:

2010	2011	Variación
15.212	12.995	14,57%

Desglose de las llamadas:

1.- Para solicitar información sobre citas que ya tenían las pacientes o para cambios de citas por no poder acudir:

2010	2011	Variación
3.114	2.580	-17,15%

2.- Citas en las que no estaba indicada la revisión ginecológica en ese momento: se informa de la próxima cita y se toma nota para citar directamente:

2010	2011	Variación
2.404	3.633	51,12%

3.- Citas dadas para revisión:

2010	2011	Variación
-------------	-------------	------------------



5.937	4.503	-24,15%
-------	-------	---------

4.- Derivadas directamente al servicio de Admisión de la Fundación Hospital Calahorra:

2010	2011	Variación
2.168	1.392	-35,79%

5.- Llamadas derivadas al Médico de Familia por no entrar en los protocolos establecidos para citación directa:

2010	2011	Variación
1.141	887	-22,26%

Fuente: Subdirección Enfermería Atención Primaria.

Alojamiento en Hostal para madres de lactantes.

Los datos de 2011, comparados con los de 2008, 2009 y 2010, son los siguientes:

	Año 2008	Año 2009	Variación 09/08	Año 2010	Variación 10/09	Año 2011	Variación 11/10
Estancias	89	160	79,78%	238	48,75%	160	-32,77%

Fuente: Sección de Contabilidad-Pagos

Técnica de fecundación "in vitro". Año 2011.

Punciones	163
Transferencias	152
Transferencias embriones congelados.	1
Consultas primeras	190
Controles ecográficos	740
Consultas embriólogo	175
FIV / ICSI	161
Controles telefónicos	1050

Fuente: Control de Gestión.

Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica.

Partes de lesiones e informes de urgencias	Año 2009	Año 2010	Variación 10/09	Año 2011	Variación 11/10
Violencia de género	129	86	- 33,33%	54	- 37,21%
Violencia infantil	9	15	+ 66,66%	4	- 73,33%
Violencia personas mayores	2	1	- 50,00%	3	+ 200%
Agresiones sexuales		4		5	+ 25%
Total	140	106		66	

Fuente: Atención Socio-sanitaria HSP



De los 54 casos de violencia de género contabilizados en 2011, 31 (57,41%) corresponden a mujeres extranjeras y 23 (42,59%) a españolas. En 2010 los porcentajes fueron 66,28 y 33,72 respectivamente.

ESTUDIO POBLACIONAL DE LA RIOJA						
PROCEDECENCIA	MUJERES			HOMBRES		
	Año 2010	Año 2011	Variación	Año 2010	Año 2011	Variación
Españoles	141.598	139.764	-1,30	138.928	136.773	-1,55
Extranjeros						
Unión Europea	7.798	8.388	7,57	9.668	9.768	1,03
Europa no comunitaria	297	951	220,20	373	948	154,16
África excepto Marruecos	474	914	92,83	1.016	1.785	75,69
Marruecos	3.453	3.580	3,68	4.862	4.870	0,16
Colombia	1.852	1.668	-9,94	1.417	1.293	-8,75
Resto – América	4.110	4.480	9,00	3.205	3.329	3,87
Resto – Asia	217	345	58,99	253	352	39,13
Pakistán	732	1.080	47,54	2.162	2.325	7,54
Oceanía	---	3	---	---	5	---
TOTAL POBLACIÓN	160.531	161.173	0,40	161.884	161.448	-0,27
	49,79%	49,96	0,17	50,21%	50,04	-0,17

Fuente: Atención socio-sanitaria HSP

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 (75,46%), continúa siendo mayor que en el dato general del Servicio Riojano de Salud (72,71%). Y que el porcentaje de hombres en la categoría de Facultativos (55,08%) es también más elevado que el general del SERIS (51,60%).

Es decir, en el ámbito hospitalario y “061” trabajan en conjunto más mujeres que hombres, pero hay más facultativos hombres que mujeres. Continúa, pues, la misma situación señalada en los informes anteriores.

De los médicos en formación el porcentaje de retribuciones que en 2011 correspondieron a mujeres (74,19%) es más elevado que el general (72,71%) y en Matronas continúa siendo el 100%.

Si observamos los datos de mayo 2012, del total de MIRES un 65,59% son mujeres y un 34,41% hombres. Mientras que en mayo de 2011, los porcentajes eran del



68,93 % y 31,07% respectivamente: por tanto, se ha producido un descenso del % de mujeres y un ascenso en el de hombres.

El porcentaje de ingresos que corresponden a mujeres es ligeramente mayor que el de hombres, mientras que en la CMA (Cirugía Mayor Ambulatoria), es también ligeramente, mayor el de hombres.

El análisis, tanto de este dato como el de la distribución de hombres y mujeres tratados en las distintas especialidades, parece más propio de un informe de Salud Pública y hábitos de vida, que de impacto de género.

Respecto al resto de los Programas, se encuentran plenamente consolidados.

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

Como se ha señalado, tanto en 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**”. Los datos de 2010 respecto a 2009 muestran un descenso en los apartados de “violencia de género” y “violencia a personas mayores”, mientras que señalan un notable incremento en “violencia infantil”. Los de 2011 siguen la tendencia descendente en los casos de violencia de género; del mismo modo disminuyen los casos de violencia infantil, pero asciende la violencia a personas mayores y, en menor medida, las agresiones sexuales.

En 2010, de los 86 casos detectados de violencia de género, la distribución entre mujeres españolas y extranjeras fue del 33,72% y 66,67% respectivamente. Mientras que del total de población femenina registrada en La Rioja en 2010, un 88,21% eran españolas y un 11,79% extranjeras.

En 2011, de los 54 casos de violencia de género registrados, un 42,59% corresponden a españolas y un 57,41% a extranjeras. Del total de la población femenina en La Rioja durante 2011, las españolas fueron un 86,72% y las extranjeras un 13,28%.



Conclusión: en 2011 el porcentaje de españolas en relación a extranjeras desciende, pero el porcentaje de casos de violencia de género es superior; todo ello respecto a 2010.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

El Servicio Riojano de Salud continuará con los programas descritos. Los resultados son buenos y, puesto que están orientados a las mujeres, es innegable que están contribuyendo a mejorar su salud, y por lo tanto interesan desde el punto de vista de un Informe sobre "Impacto de género".

También en este apartado es preciso hacer mención especial al programa de **"Detección y abordaje de la violencia doméstica"**.

Las líneas de actuación marcadas en este programa cara al futuro son, fundamentalmente, dos:

-- Continuar con la formación de los profesionales para llegar a la captación del mayor número de casos posibles.

-- Inculcar en los profesionales el trabajo multidisciplinar de los casos, incluso la necesidad de crear vínculos con las víctimas, especialmente en casos de mujeres foráneas, por el problema de su movilidad geográfica.

Habrá que continuar trabajando en esta dirección, puesto que la violencia también es un problema de Salud Pública.

**SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD**

Servicio 02: CENTROS DE SALUD

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4121 – Atención Primaria de Salud	50.206.660€
4123 – Formación del Personal Sanitario	7.737.053€

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 2011

CATEGORÍA	HOMBRES	MUJERES
Facultativo	52,41%	47,59%
Jubilado	18,27%	81,73%
Sanitario no facultativo	10,79%	89,21%
No sanitario	18,45%	81,55%
TOTAL	33,73%	66,27%

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.	36,92%	63,08%

Fuente: Fichero SIGPYN SALUD.

RESIDENTES ATENCIÓN PRIMARIA – MAYO 2012						
Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	4	20%	16	80%	20	100%
R 2	9	45%	11	55%	20	100%
R 3	9	50%	9	50%	18	100%
R 4	3	60%	2	40%	5	100%
TOTAL	25	39,68%	38	60,32%	63	100%

Fuente: Tutoras Formación.

Salud bucodental de la embarazada. Año 2011.

Educación Sanitaria	111
Exploraciones	232
Tartrectomía	156

Fuente: Subdirección Enfermería Atención Primaria

Revisiones ginecológicas en Centros de Salud.



	Año 2009	Año 2010	Año 2011
Nájera	1.042	-	-
Santo Domingo	627	-	-
Haro	2.121	1.131	1.165

Fuente: Subdirección Enfermería Atención Primaria.

Programa Mujer Sana.

	Año 2009	Año 2010	Variación 10/09	Año 2011	Variación 11/10
Revisiones	6.711	8.314	23,89%	6.116	-26,44%

Fuente: Subdirección Enfermería Atención Primaria.

Prevención del cáncer de colon. Año 2011.

Cartas enviadas	16.003	De ellas, 7.785 a mujeres (48,65%)
Pacientes citados a recoger kit prueba	5.489	De estos, 3.014 mujeres (54,91%)
% de respuesta en general	34,30%	
Pruebas positivas	373	De ellas 149 mujeres (39,95%)

Fuente: Servicio Admisión Seris

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Si observamos los porcentajes de hombres y mujeres, según las retribuciones, vemos que en Atención Primaria también es mayor el que corresponde a mujeres. Pero en el total, la diferencia no es tan acusada (66,27%) como en el total del SERIS (72,71%).

En Facultativos el tanto por ciento de hombres sigue la tendencia general: 52,41% de Facultativos hombres en Atención Primaria, frente al 51,60% en el conjunto del SERIS.

Respecto a los Médicos en Formación, el porcentaje de retribuciones que correspondió a mujeres en 2010 (75,30%) descendió respecto al de 2009 (79,73%). Y continúa la misma tendencia, puesto que en 2011 fue menor que en 2010, un 74,19%.

En cuanto a los datos de mayo de 2012, que corresponden a los MIR que han empezado, bien su formación en Médicos de Familia, bien un nuevo curso, revelan que a medida que descendemos de curso asciende el porcentaje de mujeres y disminuye el de hombres. Hasta llegar a primer curso en el que tenemos un 80% de mujeres y un 20% de hombres.



En cuanto a los programas “Salud bucodental de la embarazada”, “Revisiones ginecológicas en Centros de Salud” y “Mujer Sana”, de los datos estadísticos se deduce que los resultados son plenamente satisfactorios. Por lo que no sólo continúan, sino que, concretamente el de “Mujer Sana” se ha ido ampliando.

Respecto a la detección precoz del cáncer de colon, los estudios realizados demuestran que este cáncer se puede curar si se detecta en estadios precoces. La edad es un factor de riesgo fundamental, con un incremento en su incidencia a partir de los 50 años.

El cáncer de colon y recto constituye la neoplasia más frecuente, tanto en hombres como en mujeres, en España, y es la segunda causa de muerte por cáncer. Pero es que, además, es un tumor que responde muy bien a las medidas preventivas.

En La Rioja, el cáncer colorrectal, en ambos sexos, es el de mayor incidencia. Y si analizamos el conjunto de datos de mortalidad por tumores de colon, recto, región sigmoidea y 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.

En la actualidad, la población "diana" de este programa se encuentra en la horquilla de los 50 a los 74 años.

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

Los tres primeros programas que se han descrito y de los cuales se han aportado datos, van dirigidos a las mujeres. Con ellos se trata de "cuidar" de manera especial a la mujer embarazada, de facilitar las revisiones ginecológicas y de prevenir un tipo de cáncer exclusivamente femenino: el de cérvix.

Los datos reflejan que las mujeres responden cada vez más, a las actuaciones preventivas en materia de salud. Y es incuestionable que la prevención es una apuesta de futuro que hace posible, en este caso a las mujeres, el desarrollo de su vida laboral y familiar.

Respecto al programa de detección precoz del cáncer de colon, los datos recogidos durante 2011, nos indican que el porcentaje de pacientes citados (según tramo de edad de 50 a 59 años) ha sido 48,65% a mujeres y 51,35% a hombres.



El resultado de las pruebas positivas se distribuye en el 39,95% en mujeres y 60,05% 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 17: INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS.****INTRODUCCIÓN:**

El Instituto de Estudios Riojanos como organismo autónomo, adscrito a la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, tiene como fines generales la investigación, promoción, difusión y divulgación de la ciencia y cultura riojanas y de sus valores, con una visión multidisciplinar e intersectorial, Su estructura orgánica y funciones viene determinada por la Ley 4/2006, de 19 de abril, del Instituto de Estudios Riojanos y el Decreto 56/2006, de 5 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Estudios Riojanos.

Con carácter previo al análisis de los programas de gasto, resulta conveniente una primera aproximación al tema de estudio mediante una visión general del personal que presta sus servicios en este organismo, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad.

GRUPO	MUJERES		HOMBRES	
	Nº	%	Nº	%
Grupo A1	2	66,66%	1	33,33%
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	61,54%	5	38,46%

Retribuciones

Mujeres 65.59 %
Hombres 34.41 %

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 el porcentaje superior de mujeres que prestan sus servicios en el Instituto de Estudios Riojanos, debido a la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público.



También hay que mencionar el hecho de que ese mayor porcentaje en el número de mujeres tiene su correspondencia en el apartado de retribuciones. De esta manera, se está promoviendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la equidad de los participantes en los procesos selectivos, con independencia de su sexo, y favoreciendo también la transparencia y la percepción de igualdad del ciudadano o de la ciudadana, respecto del trato recibido por los poderes públicos.



SECCIÓN 17: INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS:
Servicio 01: GERENCIA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5421 – investigación básica	1.102.150 €

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	38.46 %	61.54 %	34.41 %	65.59 %
226.06 – Actividades	36.08 %	63.92 %	36.08 %	63.92 %
226.08 – Publicaciones	47,06 %	52,94 %	53,74 %	46,26 %
480.01 – Ayudas	63.44 %	36.56 %	64.77 %	35.23 %
646.02 – Planes	40.91 %	59.09 %	38.84 %	61.16 %

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Aunque en las principales actividades que realiza el Instituto de Estudios Riojanos no se recoge el impacto de género por ser de libre concurrencia, se trata de ver la evolución reflejada en la estadística de años anteriores en cuanto al reparto de los gastos entre hombres y mujeres.

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

Los objetivos fundamentales del Instituto de Estudios Riojanos, de acuerdo con la Ley 4/2006 de 19 de abril de creación del mismo y sus Estatutos, aprobados por Decreto 56/2006, de 5 de octubre, son los siguientes:

- 1.- El conocimiento, estudio, investigación y fomento de la ciencia y la cultura riojanas.
- 2.- La promoción, difusión y divulgación del acervo cultural riojano, en sus distintas manifestaciones.
- 3.- La defensa y conservación de los valores, costumbres y cultura popular de La Rioja
- 4.- El asesoramiento y propuesta en materia científica y cultural riojana.

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

De acuerdo con lo expuesto en los apartados anteriores, la incidencia real sobre el impacto de género derivada de las actuaciones del Instituto de Estudios Riojanos resulta nula, por cuanto que no existe una incidencia directa que modifique los comportamientos, dado el tipo de actividades que por parte de este organismo se realizan.

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



A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Continuar trabajando para seguir cumpliendo los objetivos fundamentales del Instituto de Estudios Riojano a través de:

- 1.- El fomento de la investigación a través de planes propios y las distintas ayudas para estudios científicos de temática riojana.
- 2.- El asesoramiento a través de la biblioteca especializada en temas riojanos, que conserva documentación antigua y bibliográfica actualizada, además de hemeroteca. Así como la colaboración con otras instituciones en investigación referida a La Rioja por medio de la organización conjunta de Congresos y Cursos de especialistas que facilitan la intercomunicación de experiencias científicas sobre temática riojana.
- 3.- La difusión de los estudios científicos a través de publicaciones referidas a las áreas de actuación histórica, geográfica, filológica, etc., que proporcionan un fondo de consulta muy útil y necesario para promover en La Rioja la investigación, afianzando el desarrollo cultural de nuestra región.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Se contribuye a tener información acerca de:

- Ayudas a la investigación
- Planes de Investigación
- Publicaciones
- Actividades

que se desarrollan en el Instituto de Estudios Riojanos en materia de reparto, en porcentajes, entre hombres y mujeres.

**INFORME
IMPACTO DE GENERO****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%	100%

PORCENTAJE PROGRAMA 5411					
Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres



5	5	0	0	0	0
50%	50%	0%	0%	0%	0%

PORCENTAJE PROGRAMA 7221

Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
12	8	0	0	0	1
60%	40%	0%	0%	0%	100%

PORCENTAJE PROGRAMA 7611

Funcionarios		Personal eventual		Personal laboral	
Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
4	2	0	0	0	0
66,7%	33,3%	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
32	9	0	0	0	0
78,05%	21,95%	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	1
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Técnico Superior)	5	1
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Informático)	0	1
TOTAL	17	6
% TOTAL	73,9%	26,1%

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	2
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Técnico de Grado Medio)	2	
TOTAL	12	9
% TOTAL	57,1%	42,9%

GRUPO C1	Mujeres	Hombres
Cuerpo Administrativo A.G.	9	6
Cuerpo Ayudante Facultativo A.E. (Técnico Informático)	0	2
TOTAL	9	8
% TOTAL	52,9%	47,1%

GRUPO C2	Mujeres	Hombres
Cuerpo Auxiliar A.G.	20	6
Cuerpo Auxiliar Facultativo A.E. (Auxiliar Laboratorio)	1	0
TOTAL	21	6
% TOTAL	77,8%	22,2%

GRUPO E	Mujeres	Hombres
Cuerpo Subalterno A.G.	5	3
TOTAL	5	3



% TOTAL	62,5%	37,5%
----------------	--------------	--------------

Personal laboral por categorías

CATEGORÍA C	Mujeres	Hombres
Administrativo	0	1
TOTAL	0	1
% TOTAL	0%	100%

CATEGORÍA E	Mujeres	Hombres
Operario	0	1
TOTAL	0	1
% TOTAL	0%	100%

En relación con los altos cargos, se observa que la presencia masculina es igual a la femenina, sin embargo en el personal funcionario se puede ver que, en su clasificación por grupos, la presencia femenina es superior en todos ellos, existiendo sobre todo una mayoría femenina considerable en los grupos (A1, 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 2011:

	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	4	1
Cursos de formación	114	35



En términos porcentuales teniendo en cuenta el total de reducción de jornadas solicitadas y cursos de formación realizados, reflejas las siguientes cifras:

	Mujeres	Hombres
Reducción de jornada	80%	20%
Cursos de formación	76,5%	23,5%

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	CREDITO
5411. Administración General de Investigación y Desarrollo.	2.497.156€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 5411 (Administración General de Investigación y Desarrollo) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio

Dentro de los mismos destacan: la ejecución de políticas de promoción de la innovación y el desarrollo tecnológico, el impulso de actuaciones para incrementar la competitividad de las empresas riojanas, el impulso de la transferencia de tecnología, la elaboración y coordinación del Plan Riojano de I+D+i como plan maestro para el impulso de la innovación en La Rioja, así como el apoyo y captación del talento investigador, que contribuyan a hacer de La Rioja una Comunidad Autónoma con un sello propio de innovación.

Todas estas actuaciones se resumen a través de varios ejes de actuación: la elaboración del Plan de I+D+i, la información y difusión, la coordinación de centros tecnológicos, la transferencia de tecnología y del conocimiento, y las iniciativas empresariales.

Algunas de sus actuaciones son:

1. - Nuevo Plan Regional de I+D+i 2012-2015

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.- Nueva estrategia regional de I+D+I 2012-2020

Este documento se alinea con la estrategia regional de I+D+I La Rioja 2020, para definir las políticas futuras de innovación en la comunidad autónoma. Establece las



principales líneas de actuación para posicionar a La Rioja entre las 60 regiones más competitivas de Europa.

3.- Portal de la Innovación

Es un instrumento que permite dotar de visibilidad al Sistema Riojano de Innovación en el espacio de Internet. En él se 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.- Observatorio para la Innovación

Se dispone como una herramienta transversal de medición del Plan Riojano de I+D+i. Sus actuaciones fundamentales son: el desarrollo de un cuadro de mandos del SRI, y el seguimiento y monitorización del Plan Regional. Otra de sus actuaciones consiste en la activación del gasto en I+D+i en los diferentes sectores de ejecución: Administración, Universidad y sector empresarial.

8.- Plan Estratégico de Difusión de la Innovación

Su objetivo es la promoción y la sensibilización en materia de innovación: la difusión de programas y actuaciones en materia de formación en innovación, la difusión de estudios y noticias relacionadas con las actividades de esta Consejería, en cumplimiento de los desarrollos aprobados en la Ley 3/2009.

9.- 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 de Innovación, Industria y comercio 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 de Innovación, Industria y Comercio, concretamente en el Servicio de Innovación, Transferencia del Conocimiento 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	0.25	Licenciado
Técnico	Femenino	0.50	Licenciado
Técnico	masculino	0.25	Grado Superior
Investigador	Femenino	Completa	Licenciado

* Datos a 1 de julio de 2012.

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	2006	2007	2008	2009
A. Públicas	134	199	233	293
%	13,50%	16,95%	17,61%	21,50%
Empresas/IPSFL	570	585	696	675
%	57,40 %	49,83 %	52,61 %	49,52 %
Enseñanza Superior	289	391	394	395
%	29,10%	33,30%	29,78%	28,98 %
TOTAL	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 bastante 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

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	2006	2007	2008	2009
TOTAL	993	1.174	1322	1.363
MUJERES	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	2006	2007	2008	2009
TOTAL	525	627	749	767
MUJERES	209	253	309	302
% INCREMENTO	△ 3,09	△ 0,54	△ 0,96	△ 4,5

Porcentaje de participación femenino por sectores de ejecución

El personal propio de la Dirección General para la Innovación, ejecutora del programa de gasto presenta una tasa de personal femenino superior a la masculina, lo que corrobora los datos encontrados para la Administración Pública.

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

Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa de Administración General de Investigación y Desarrollo se han expuesto al principio de la explicación. Resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de La Dirección General de Innovación, Industria y Comercio está enfocado a posicionar a La Rioja dentro del sistema de investigación e innovación, no solo a nivel nacional sino también europeo, en posiciones destacadas.

La política pública coordinada que promueve la sociedad del conocimiento, la innovación y la iniciativa emprendedora tiene como objetivo el conseguir un desarrollo económico sostenible que aporte bienestar, niveles sostenidos en el tiempo de crecimiento económico y cohesión social.

Por detallar algunas de las iniciativas en que se ha materializado este programa de gasto se detallan las siguientes:

- Observatorio de la Innovación.
- Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación
- Incorporación de las nuevas tecnologías en el sector Nano y Bio.
- Portal de la Innovación.
- Plan de generación y atracción del conocimiento.
- Cátedra de la Innovación.
- Incorporación del Talento investigador.
- Plan de Transferencia y vigilancia del conocimiento y la tecnología.

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

El desarrollo de las actuaciones citadas dentro del programa de 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 de Innovación, Industria y Comercio que realiza el seguimiento y evaluación de las políticas materializadas dentro del Plan Riojano de I+D+I. A través de la difusión de los estudios, informes y publicaciones que elabora, señala que La Rioja se encuentra en una posición privilegiada a la hora de analizar la perspectiva de género en todas las actuaciones y políticas desarrolladas. Una de las actuaciones previstas para el Observatorio es la elaboración de un cuadro de mandos del SRI. Dicho cuadro ofrecerá a través de una batería de indicadores, una fotografía de la ejecución de la I+D en La Rioja, desagregada por sexos. La perspectiva de género está presente tanto en los indicadores de crecimiento de personal dedicado a la I+D y del personal investigador. 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 2011 de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todas las entidades que lo conforman.



Los datos reportados por los distintos agentes empleados que han sido filtrados y estudiados por el Observatorio de la Innovación muestran una presencia femenina más destacada en el ámbito de la Enseñanza Superior y de las AAPP, tanto para recursos humanos empleados en la I+D, como para personal estrictamente investigador. Podría indicarse que la paridad de género es prácticamente una realidad en estos dos sectores.

En el sector empresarial, si bien la relación es de uno a dos, la participación de mujeres es importante y cuenta con tasas de crecimiento de dos dígitos, lo que implica que en el futuro se alcanzarán tasas de participación femeninas similares a las masculinas.

Este informe permite extender la perspectiva del impacto de género, elaborando una batería mayor de indicadores que la incorporen y realizando un análisis no sólo *ex-post* sino también *ex-ante* a la hora de planificar las políticas de I+D.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio busca la captación del “talento innovador”, sin distinción del sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

Por otro lado, la política tiene un impacto diferenciado en ambos sexos, como es corroborado por los distintos datos estadísticos de que disponemos. El objetivo general de los informes de impacto de género es lograr que cualquier norma o proyecto legislativo tenga la misma eficacia en los dos sexos. Hay que tener en cuenta que la implementación de políticas en principio no sexistas ni discriminatorias puede tener diferente impacto en hombres y mujeres, por lo que a veces es necesario aplicar medidas pro activas centradas en la población femenina en sectores en los que están infrarepresentadas, con objeto de maximizar el potencial innovador de nuestra comunidad.

El Observatorio va a seguir realizando mediciones a través del cuadro de mandos que reporta específicamente a la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y al Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.

La comparación, a nivel de un mismo programa de gasto, de estos informes para varios años dará una perspectiva temporal sobre como ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas.

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO.



De los datos anteriormente expuestos, son varias las conclusiones que se pueden extraer:

- Respecto al ámbito laboral, la tasa de paro en La Rioja se encuentra casi 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 1^a mayor (40%) que la nacional, siendo ésta mayor en el sector de empresas. y enseñanza superior.
- Tanto el personal destinado a I+D+I como en número de investigadores ha sufrido un incremento constante en nuestra región. En el caso de la clasificación por sexos, a excepción de un descenso producido en 2008, el incremento ha sido de una media de 3,70 anual.
- Tan sólo en el sector del tejido empresarial donde el número de mujeres supera al de hombres en actividades de I+D+I (un 58,8 % frente a un 41,2 % respectivamente), si bien este porcentaje es casi similar en el sector de la Administración Pública (un 51,49 % de hombres frente a un 49,15 % de mujeres). En cuanto a la enseñanza universitaria, la representación de mujeres representa un 47%, levemente superior a la media nacional (45%).
- Centrándonos en nuestro entorno más directo, en el caso concreto de la Dirección General para la Innovación las mujeres representan el 53% de los trabajadores, pero sin embargo presentan un valor en investigadores a jornada completa inferior respecto al personal masculino de la Dirección, 4,30 frente a 4,74.

Concluir por tanto, que las mujeres han ido ganando terreno en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación, aunque siguen padeciendo tasas de participación menores que las masculinas en dos de los tres sectores analizados.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**

Servicio 03: DIRECCIÓN GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
7221. Regulación, Protección de la Propiedad y Calidad Industrial.	765.625€

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 con las asociaciones empresariales sectoriales, Colegios Profesionales, o Distribuidores de energía.



Algunas de las actuaciones desarrolladas se centran 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: 76

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%
Año 2012:	12 inscripciones, 12 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: 579

Año 2008:	7 inscripciones, 7 hombres	100%
Año 2009:	1 inscripción, 1 hombre	100%
Año 2010:	1 inscripción, 1 hombre	100 %
Año 2012:	2 inscripciones, 2 hombres.....	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 (ICIN)

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: 48

Año 2008: 9 inscripciones, 8 hombres 88,89%
1 mujer 11,11%

Año 2009: 2 inscripciones, 2 hombres 100%

Año 2010: 1 inscripción, 1 hombre 100%



Año 2012: 3 inscripciones, 3 hombres..... 100%

Instalador electricista (IE)

Total inscritos: 867

Año 2008: 21 inscripciones, 19 hombres..... 90,5%
2 mujeres 9,5%

Año 2009: 18 inscripciones, 16 hombres 88,89%
2 mujeres 11,11%

Año 2010: 5 inscripciones, 5 hombres 100%

Instalador frigorista (IFG)

Total inscritos: 99

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%

Año 2012: 18 inscripciones, 18 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: 182



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%
Año 2012:	3 inscripciones, 3 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: 288

Año 2008:	3 inscritos,	3 hombres..... 100%	
Año 2009:	0 inscripciones		
Año 2010:	1 inscrito,	1 hombre 100%	
Año 2012:	1 inscrito,	1 hombre 100%	

Instalador de instalaciones térmicas (IT)

Total inscritos: 225

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%
Año 2012:	65 inscritos,	61 hombres 93,8%	4 mujeres 6,2%

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: 614

Año 2008:	88 inscripciones, 88 hombres.....	100%
Año 2009:	41 inscripciones, 41 hombres.....	100%
Año 2010:	3 inscripciones, 3 hombres	100%
Año 2012:	10 inscripciones, 10 hombres	100%

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%
Año 2012 :	113 inscripciones	109 hombres 4 mujeres	96,5% 3,5%



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%

AÑO 2011			
Nuevos censos	Hombres	Mujeres	Empresas
63	62	1	63
100%	98,4%	1,6%	100%

AÑO 2012			
Nuevos censos	Hombres	Mujeres	Empresas
36	36	-	36
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

Comparativa del 2011 con respecto al 2010:

Mantenimiento vegetativo de las inscripciones sin impacto de género significativo

Comparativa del 2012 con respecto al 2011



Haciendo una extrapolación a todo el ejercicio (se han obtenido datos correspondientes a 8 meses) no se prevé ningún cambio significativo en la tendencia.

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

LÍNEA	2012	
	Hombres	Mujeres
Plan Renove de Calderas	126	81
TOTAL	126	81
%	60,9%	39,1%

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.

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

La Comunidad Autónoma de La Rioja incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento de La Rioja. En base a dicho mandato, la Consejería de Administración Pública y Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todos los departamentos y entidades que lo conforman. No obstante y por los motivos que se exponen en esta memoria, el análisis de impacto se encuentra limitado a alguna de sus áreas y líneas.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO



Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio se dirige a la promoción y prevención de la seguridad industrial, y al impulso de la eficiencia energética, ámbitos que no tienen género, ya que tienen un carácter transversal, por ir dirigidos a toda la sociedad. No obstante sí se considera necesario promocionar la participación de la mujer en este ámbito y que esta participación se produzca sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

No obstante se continuarán realizando mediciones de la participación de la mujer en este ámbito y se analizarán las barreras que existen, en su caso, para impulsar su desaparición.



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 03: DIRECCIÓN GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO
Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5493. Innovación, Actividades Comerciales y Artesanas. 7611. Ordenación y Control del Comercio Interior, Artesanía y Defensa de la Competencia.	120.000€ 528.054€

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 comercial y artesano. Estas actividades se realizan en la ejecución de políticas públicas que coadyuven a la consolidación de los distintos sectores con planes de investigación, desarrollo e innovación buscando la eficiencia de modelos de excelencia empresarial. En consecuencia, los fines del programa son el análisis de los diversos sectores de actividades económicas y elaboración de propuestas de investigación, desarrollo e innovación de los mismos para la consolidación del tejido empresarial de La Rioja y el incremento del valor añadido de sus productos o servicios.

El programa 7611 tiene como objetivo básico la consolidación de los distintos sectores de la actividad económica, además de la ordenación y control de los sectores comercial y artesano mediante la ejecución de políticas públicas que permitan el conocimiento de su estructura y las coyunturas que les afecten o puedan afectar, elaborando acciones de promoción directa o indirecta y realizando el adecuado control sobre el ejercicio de la actividad comercial y artesanal.

En la definición de las políticas públicas, ya sean de ordenación, como la elaboración de normas, o de control y fomento, se promueve la igualdad de género, puesto que las normas se elaboran atendiendo a un lenguaje no discriminatorio, y las mismas van dirigidas tanto a hombres como a mujeres.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Inicialmente se expresan aquellos indicadores que pueden ser objeto de comparación a los presentados en relación con 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.

1º 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	2	2 Hombres
Federación Riojana de municipios	1	1 Hombre
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja	3	2 Hombres 1 Mujer
TOTAL	25	18 Hombres 7 Mujeres

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 de La Rioja	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.

2º REGISTRO GENERAL DE ARTESANÍA DE LA RIOJA

El número total de inscripciones que figuran actualmente en el Registro es de 186, 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, 99 personas.

Asimismo, el indicador que se ha tomado como referencia para medir el impacto de género en las empresas artesanas, ha sido el artesano que figura como responsable de la actividad productiva de la empresa. De esta forma, el número de empresas artesanas inscritas no se corresponde con el número de artesanos responsables, puesto que en algunos casos, dentro de una misma empresa pueden existir varios artesanos al frente del proceso de elaboración de los productos.

Número de documentos de calificación artesanal, por tipo y género.

	Total Personas	Empresas Artesanas*	Artesanas/os	Honorarios/as
Mujeres	58	14	37	7
Hombres	128	33	77	18
Total	186	47	114	25



En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género. Los porcentajes se refieren a los totales de cada columna.

Como puede observarse es mayor el número de calificaciones artesanales correspondientes a hombres que a mujeres, pero es la situación que presenta en función de las solicitudes.

Número de personas por tipo de documento de calificación artesanal y género. Julio 2012.

	Total Personas	Empresas Artesanas*	Artesanas/os	Honorarios/as
Mujeres	34	11	16	7
Hombres	65	24	30	11
Total	99	35	46	18

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.

3º REGISTRO DE COMERCIANTES Y ACTIVIDADES COMERCIALES DE LA RIOJA

Perfil del Comerciante

En líneas globales, la titularidad de los comercios riojanos se distribuye de manera bastante equitativa entre hombres y mujeres. Pero, teniendo en cuenta la actividad del comercio, la distribución por sexos varía. Así, las mujeres regentan principalmente comercios de alimentación, textil o destinados a la venta de productos de farmacia, perfumería o droguería, mientras que los hombres tienen la titularidad mayoritaria en comercios destinados al quitamiento del hogar u otras categorías.

El porcentaje de distribución de la titularidad de los comercios riojanos en función del género es el siguiente:

Hombre	Mujer	No sabe / No contesta
49,1	50,9	0

Los datos han sido obtenidos sobre una muestra técnica del Observatorio del Comercio de 2011, 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	47,0	38,8	43,5	53,1	61,6



Mujer	53,0	61,2	56,5	46,9	38,4
--------------	------	------	------	------	------

Los datos han sido obtenidos sobre una muestra técnica del Observatorio del Comercio.

Perfil de la plantilla

Mientras que entre los empresarios del comercio existe cierto equilibrio entre hombres y mujeres, entre los asalariados, se da una clara mayoría de mujeres.

La edad de los empleados se reduce en relación con la de los titulares. Algo más de la cuarta parte de los empleados es menor de 30 años y cuatro de cada diez asalariados tiene entre 31 y 45 años.

El porcentaje de distribución de asalariados en función del género en el comercio riojano es el siguiente:

	Hombre	Mujer
Porcentaje Asalariados	36,72	63,28

4º 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 / 1 C2	4

5º 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	Solicitantes	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	CRÉDITO
5462 I+D+I Formación en Nuevas Tecnologías	578.530€

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 la 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 2011

	POBLACIÓN TOTAL	VARONES	MUJERES
TOTAL NACIONAL	47.190.493	23.283.187	23.907.306
LA RIOJA	322.955	161.582	161.373

* Fuente: INE censo de población a fecha del 1 de enero de 2011.

La Rioja se configura como la CC.AA. con menor número de habitantes, de los cuales un 50% son varones y un 50% son mujeres frente a los valores del total nacional con un 49,3% de varones y un 50,7% de mujeres.

DATOS EMPLEO PARA 1º TRIMESTRE 2012 (valores absolutos en miles)

	TOTAL	
	OCUPADOS	TASA PARO
TOTAL NACIONAL	17.433,2	24,44%
LA RIOJA	123,5	20,06%
	MASCULINO	
	OCUPADOS	TASA PARO
TOTAL NACIONAL	9.527,3	24,09%
LA RIOJA	69,5	17,86%
	MUJERES	
	OCUPADOS	TASA PARO
TOTAL NACIONAL	7.905,9	24,86 %
LA RIOJA	54,0	22,72% %

*Fuente: INE Encuesta de población activa.

En cuanto al ámbito laboral la tasa de paro en La Rioja se sitúa casi en más de 4 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 6 puntos inferior en La Rioja respecto de la Nacional masculina y de un 2,14% en el caso de las mujeres. Tradicionalmente las tasas de Paro femeninas presentan valores superiores a las tasas de paro masculinas.

Hay que resaltar el hecho de que la tasa de paro femenino en La Rioja permanece por encima de la tasa de paro nacional masculina. Todos estos datos corresponden



a la Nota de Prensa del INE sobre la EPA (encuesta de población activa) y se refieren al 1º trimestre de 2012

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 12,5% del personal son mujeres frente al 77,5% que representan los hombres.

En la tabla siguiente se refleja el listado total de personal del centro:

Sexo	Nombre	Puesto
H	Manuel Peiró Somalo	Director del Centro de formación en nuevas tecnologías de La Rioja
M	Elena Pilar Jiménez Díaz	Responsable de Programa de Formación
H	Ernesto Rodríguez Casado	Técnico Superior Informático
H	Ivan Fernández Fernández	Ayudante Administrativo
H	Julio Lorenzo Ortega Valencia	Administrativo A.G.
H	José Ignacio Olivan Sáenz	Subalterno
H	Miguel Ruiz Azofra	Administrativo A.G.
H	Juan De Miguel Renedo	Subalterno

* Fuente: Elaboración propia con datos cerrados a 1/07/12

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 2011 de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todas las entidades que lo conforman.

Los datos reportados por los distintos agentes empleados que han sido filtrados y estudiados por el Observatorio de la Innovación muestran una presencia femenina más destacada con el transcurso de los años, llegando a la tasa máxima de alumnado femenino en año 2011. Podría indicarse que se está tendiendo a converger paridad de género a lo largo de estos años. En el sector empresarial, si bien la relación es de 1 a 2, la participación de mujeres es importante y cuenta con tasas de crecimiento de 2 dígitos, lo que implica que en el futuro se alcancen tasas de participación femeninas similares a las masculinas.

Este informe permite extender la perspectiva del impacto de género elaborando una batería mayor de indicadores que la incorporen y realizando un análisis de la situación.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por el THINK TIC busca la captación y formación del capital humano, sin distinción 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.

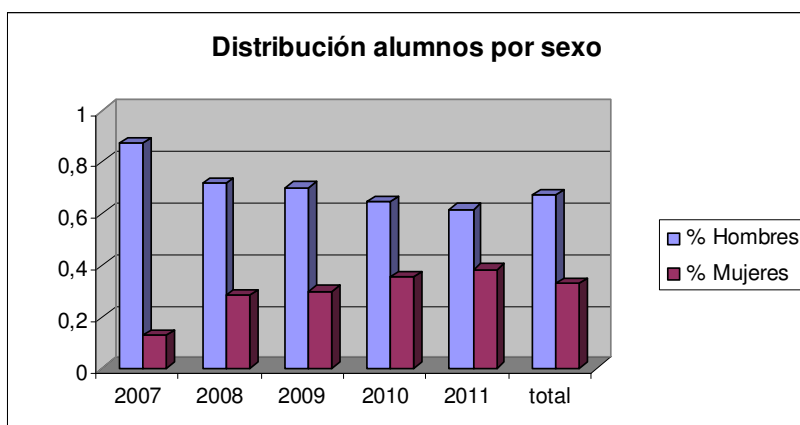


Se trabaja en años venideros con El observatorio Riojano para la Innovación, perteneciente a nuestra misma Dirección General, que va a seguir realizando mediciones a través del cuadro de mandos que reporta específicamente a la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y al Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.

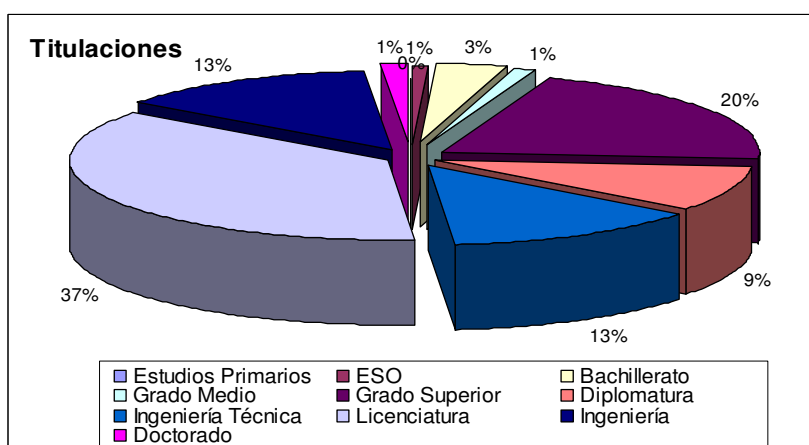
La comparación a nivel de un mismo programa de gasto de estos informes para varios años dará una perspectiva temporal sobre como ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas,

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

DISTRIBUCIÓN DEL ALUMNADO POR SEXO



DESGLOSE DEL ALUMNADO POR NIVEL FORMATIVO.



**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**
Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

PROGRAMA DE GASTO	CREDITO
3151. Administración de las Relaciones Laborales y de Trabajo	1.638.696€
4132. Actividades de Prevención y seguimiento de Salud Laboral.	1.477.885€

INTRODUCCIÓN

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 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.

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 sexos.

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 DEL PROGRAMA DE GASTO

Se pretende conseguir que el estado de gastos de ambos Programas promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por tanto, todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres.

El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.

Como hemos indicado con anterioridad, el Instituto Riojano de Salud Laboral se configura, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para el desarrollo de las actuaciones de promoción y asesoramiento técnico que competan a la Administración Pública de La Rioja en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, tal y como lo determina en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja.

Entre estas actuaciones de promoción y asesoramiento técnico, el Instituto lleva a cabo labores de formación en materia preventiva, general o especializada, de los sujetos con actuaciones o competencias en el campo de la prevención, completando o fomentando las que desarrollen en sus ámbitos respectivos, así como labores de información de carácter general o específico sobre los riesgos laborales y su prevención.

Sus principales líneas de actuación se dirigen a:

- Elaboración de políticas comunes en materia de prevención.
- Actuaciones relacionadas con la formación, asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales.
- Acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

No se disponen de datos generales referidos a la elaboración de políticas comunes en materia de prevención, relativas a las actuaciones relacionadas con el asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales; así como, acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento, diferenciadas por sexo; en este sentido exponer que el trabajo realizado a través del IRSAL se lleva directamente sobre las empresas, que efectivamente las mismas constan de hombres y mujeres.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995, núm. 269) su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por medio de la Dirección General Trabajo y Salud Laboral, desarrolla las actuaciones que en La Rioja tiene atribuidas en virtud de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Decreto 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.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**
Servicio 05: DIRECCIÓN GRAL. DE FORMACIÓN Y EMPLEO

PROGRAMA DE GASTO	CREDITO
3221: Fomento del Empleo y Formación Ocupacional	21.707.109€

INTRODUCCIÓN:

Por Ley 2/2012, de 20 de julio, de racionalización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja (B.O.R. 90 de 23 de julio), se extingue el Servicio Riojano de Empleo, Organismo autónomo de carácter administrativo regulado por Ley 2/2003, de 3 de marzo.

El Decreto 47/2012, de 27 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación Y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de La Comunidad Autónoma de La Rioja.

Por su parte la el citado Decreto 47/2012 atribuye a esta Consejería, entre otras, las competencias en materia de Empleo y Formación, siendo la Dirección General de Formación y Empleo, la encargada de la gestión de las políticas activas de empleo en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a tenor de lo dispuesto en su Artículo 1 Punto 1.

La Dirección General de Formación y Empleo, a tenor de las disposiciones antedichas, a partir del 30 de julio de 2012, tiene atribuidas la ejecución de las políticas activas de empleo y formación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja 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.

Señalar por lo expuesto que en esta Memoria se nombrará al Servicio Riojano de Empleo (SRE) cuando la información reseñada corresponda a actuaciones anteriores al 30 de julio de 2012; haciendo referencia para todo lo demás y de aquí en adelante a la Dirección General de Formación y Empleo, dependiente de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, quien posee las competencias de gestión en materia de empleo en la actualidad.

La Dirección General de Formación y Empleo tiene unos objetivos claros de empleo y formación, encaminados a facilitar a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a favorecer a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.



Dentro de estos objetivos, describiremos los indicadores de género que nos permitan alcanzar un acercamiento a la incidencia que nuestras políticas de gasto puedan tener en la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

Número de hombres y mujeres que trabajan en la Dirección General de Formación y Empleo, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad:

En este apartado, se detalla el número de personas que realmente están prestando servicio en el organismo, funcionarios y laborales. Dentro de los primeros, se recogen tanto funcionarios de carrera como funcionarios interinos.

GRUPO	PERSONAL FUNCIONARIO			
	H	%	M	%
TOTAL SUBGRUPO A1	5	55,56	4	44,44
TOTAL SUBGRUPO A2	10	18,18	45	81,82
TOTAL SUBGRUPO C1	4	28,57	10	71,43
TOTAL SUBGRUPO C2	3	15,79	16	84,21
TOTAL GRUPO E	3	75,00	1	25,00
TOTAL FUNCIONARIOS	25	24,75	76	75,25

GRUPO	PERSONAL LABORAL			
	H	%	M	%
TOTAL GRUPO A1	2	66,66	1	33,34
TOTAL GRUPO A2	0	0,00	4	100,00
TOTAL GRUPO C1	0	0,00	0	0,00
TOTAL GRUPO C2	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:

GRUPO	PERSONAL FUNCIONARIO			
	H	%	M	%
TOTAL SUBGRUPO A2	0	0,00	1	100,00



TOTAL SUBGRUPO C1	0	0,00	1	100,00
--------------------------	---	------	---	--------

De los indicadores analizados, conviene destacar la importancia del número de mujeres que prestan sus servicios en la Dirección General de Formación y Empleo, debido a la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público. 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.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El objetivo del programa de gasto 3221 es ejecutar las políticas activas de empleo y formación encaminadas a facilitar a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a favorecer a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

Para el cumplimiento de sus fines, a la Dirección General de Formación y Empleo le corresponde 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) Desarrollo de acciones formativas dentro de distintos programas o proyectos europeos: Implementing Employment Service, Muévete con Equip y Eurorioja Graduates, Learning for Business (Erasmus para jóvenes emprendedores), H2 Employment (Leonardo da Vinci), Proyecto e TNA.

4. En materia de entidades colaboradoras:

Corresponde la Dirección General de Formación y 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 2011 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 2011 por sectores:

		Total sectores	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin empleo anterior
Total	Total	25.381	2.219	5.135	3.632	12.784	1.611
	Hombres	13.032	1.805	2.889	3.308	4.620	410
	Mujeres	12.349	414	2.246	324	8.164	1.201
Menores 25 años	Total	2.620	269	396	180	1.169	606
	Hombres	1.454	215	284	178	491	286
	Mujeres	1.166	54	112	2	678	320
Mayores 25 años	Total	22.761	1.950	4.739	3.452	11.615	1.005
	Hombres	11.578	1.590	2.605	3.130	4.129	124
	Mujeres	11.183	360	2.134	322	7.486	881

Evolución media de demandantes parados por sexo:

	2010	2011	Δ 2011/2010
Hombre	11.235	11.678	3,94%
Mujer	10.700	11.520	7,66%
Total	21.935	23.198	5,76%
% Mujeres	48,78%	49,66%	

Evolución media de demandantes parados por sexo y por tramos de edad:

	2010			2011			Δ 2011/2010		
	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45	<25	25-45	>45
Hombre	1.443	6.500	3.291	1.443	6.500	3.291	1.443	6.500	3.291
Mujer	1.083	6.112	3.504	1.083	6.112	3.504	1.083	6.112	3.504
Total	2.526	12.612	6.795	2.526	12.612	6.795			
% Hombre	57,13%	51,54%	48,43%	57,13%	51,54%	48,43%	57,13%	51,54%	48,43%
% Mujer	42,87%	48,46%	51,57%	42,87%	48,46%	51,57%	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 7,66%, casi cuatro puntos más que los hombres, aunque hay más hombres que mujeres en el desempleo.

Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2010-2011 por sexo:

	2010	2011	Δ 2011/2010
Hombre	58.800	58.740	-0,10%
Mujer	43.764	44.683	2,10%
Total	102.564	103.423	0,84%
% Mujer	42,67%	43,20%	

Evolución de la contratación en centros de trabajo de La Rioja 2010-2011 por sexo, tipo parcial:

	2010	2011	Δ 2011/2010
Hombre	8.461	9.191	8,63%
Total	25.181	27.339	8,57%
% Mujer	66,40%	66,38%	

En el año 2011, la contratación acumulada en centros de trabajo de La Rioja ha aumentado tanto en mujeres como en hombres. Un 66,38% de los contratos a tiempo parcial son realizados a mujeres.

Dentro del objetivo de avanzar en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y los hombres, desde la Dirección General de Formación y Empleo también se establecen una serie de pautas como son el impulso de medidas de acción positiva entre el empresariado riojano, mediante planes de acción positiva que pongan de manifiesto la voluntad de la empresa de favorecer la aplicación de una política de igualdad de oportunidades; promover acciones dirigidas al empresariado, con el fin de que, teniendo en cuenta las necesidades familiares, facilite la flexibilidad de horarios y jornadas laborales; e impulsar instrumentos de flexibilización interna, fomentando el ejercicio del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y la sustitución de los trabajadores que han hecho uso de ese derecho.

También, apoyar la creación de empresas de servicios que faciliten la conciliación de la vida familiar y profesional y propiciar el intercambio de buenas prácticas y experiencias con y entre Corporaciones Locales.

Además, habrá que educar en valores de igualdad y sensibilizar a toda la sociedad en la necesidad de compartir las responsabilidades en la vida familiar y profesional.

INCENTIVOS AL EMPLEO:



La economía riojana ha mantenido una larga trayectoria de crecimiento, en línea con la bonanza de la economía española, por encima de la media del resto de las Comunidades Autónomas, no obstante, no se puede ignorar la actual coyuntura económica de dimensión internacional.

En este contexto de respuestas para hacer frente a la crisis económica, y ante la gravedad que está adquiriendo la situación del mercado de trabajo, para acometer eficientemente los efectos adversos de un mercado laboral en continua evolución, con el objetivo de favorecer la eficiencia de las políticas activas de empleo ante la grave situación económica y contribuir a la mejora del mercado de trabajo en la Rioja posibilitando la empleabilidad de los demandantes del empleo, la Sección de Incentivos al Empleo gestiona una serie de programas, acciones y medidas de promoción de empleo en respuesta a los nuevos retos del entorno económico y del mercado laboral, adecuando sus actuaciones al contexto actual que permita generar actividad económica, avanzar en la competitividad empresarial e innovación, incrementando la calidad y el empleo en la Comunidad Autónoma de la Rioja, mejorando el acceso al mercado de trabajo de determinados grupos sociales, al potenciar la participación de aquellos colectivos con mayores dificultades para encontrar empleo.

Es por ello que para acometer eficientemente los efectos adversos de un mercado laboral en continua evolución, a lo largo de estos años las diferentes bases reguladoras incorporan distintas ayudas o subvenciones para los generadores de empleo estable, así como diferentes líneas de apoyo con medidas facilitadoras de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, generando un paquete de medidas incentivadoras, en respuesta a los nuevos retos del entorno económico y del mercado laboral de La Rioja que minimicen los efectos negativos de un entorno económico adverso.

Este enfoque preventivo, diseñado en el marco de actuación del Servicio Riojano de Empleo y la necesidad de adaptar la actuación de la sección de incentivos al empleo al mercado laboral de La Rioja, han permitido cerrar el ejercicio 2011 con una ejecución del 100% del presupuesto disponible por la sección, siendo el importe de ayudas concedidas muy similar al obtenido en los años anteriores incluso ligeramente superior respecto a los datos de ejecución del año 2010 en algunas líneas como la de autoempleo pese al contexto de crisis económica, se observa un incremento del gasto en relación con los datos de ejecución de los años 2009 y 2010.

Con este planteamiento y finalidad los programas de promoción de empleo, aglutinan diversas medidas incentivadoras dirigidos a fomentar la generación de empleo en sus diversas vertientes: creación de empleo estable y de calidad, creación de empresas vía autoempleo. Para la consecución de las competencias señaladas, se desarrollan las siguientes acciones y programas:

- Fomento del empleo estable y de calidad
- Fomento del empleo con medidas asociadas a programas de empleo y formación y desarrollo de la actividad económica



- Promoción del empleo autónomo y emprendedores
- 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
- Fomento de empleo para personas con discapacidad.

Desde el punto de vista de los beneficiarios o destinatarios de las subvenciones los programas de promoción de empleo se dirigen a un amplio espectro de colectivos y entidades. Así, entre los beneficiarios de estos programas se encuentran, entidades no lucrativas, pymes, desempleados que emprenden una actividad económica por cuenta propia de forma individual o colectiva, o que se acogen al programa de excedencia para el cuidado de hijos menores de tres años, lo que les permite conciliar su vida laboral y familiar así como diversos colectivos con dificultades de inserción en el mercado de trabajo : personas discapacitadas, personas en situación o riesgo de exclusión social, mujeres o parados de larga duración.

Así atendiendo al objeto de las subvenciones, algunos programas de empleo incentivan de forma directa el empleo indefinido y estable, son los programas de promoción de la contratación estable y de calidad, incluidos los programas de promoción a la contratación indefinida de trabajadores discapacitados o el de la promoción de autoempleo y empresas de economía social.

A continuación se detalla el presupuesto de los diferentes programas de la Sección de Incentivos al Empleo, ejecutado por sexo:

PROGRAMAS	Presupuesto ejecutado	Ejecución por sexo				Participantes	
		Hombres	%	Mujeres	%	Hombres	Mujeres
Ayudas a la contratación estable	1.014.358,01 €	162.297,28€	16%	852.060,73€	84,%	51	270
Ayudas contratación programas asociados	138.590,5	36.088,4	26%	102.421,1€	74%	12	35
Promoción del empleo autónomo	1.260.315,20 €	680.570,21€	54,%	579.744,99	46%	107	87
Integración laboral de minusválidos (CEE)	2.921.440,6 €	1.763.364,36	60%	1.158.076,24€	40%	400	271
Unidades de apoyo	150.000€	79.500€	53%	70.500	47%	15	67



Ayudas a la excedencia y sustitución de trabajadores	351.962,06 €	3.519,62€	1%	348.442,38€	99%	1	87
Ayudas a la jubilación ordinaria	246.128,36 €	246.128,36€	100%	---	--	17	---
Ayudas a la economía social	117.510,00€	51.704,44%	44%	65.805,56	56	7	9
Total	6.200.304,73 €	3.023.172,31€		3.177.132,42€		595	759

En el año 2011 la Sección de Incentivos al Empleo gestionó expedientes por un importe total de 6.200.304,73€ frente al importe de 6.162.098,18€ gestionados en el año 2010 lo que representa un incremento del gasto del 0,70% sobre el año anterior.

- El número de trabajadores desempleados que encontraron un empleo, en términos de puestos de trabajo creados o bien empleos que se mantienen a consecuencia de estas medidas asciende a 1.354.
- Por empresas o entidades, 285 recibieron subvención en los diferentes programas de incentivos al empleo. Si a este dato sumamos el número de empresas creadas vía autoempleo en cualquiera de sus formas jurídicas (autónomo individual, sociedad civil o comunidad de bienes) en total 194, se desprende que a lo largo del año 2011 el número de empresa que recibieron algún tipo de subvención gestionada desde la sección de incentivos asciende a 470 con un ligero incremento en torno al 6,80% respecto a las empresa beneficiarias del año anterior que ascendieron a 438.

1.- Programa de Fomento de Empleo Estable y de Calidad:

Los programas de promoción de empleo aglutinan diversas medidas de incentivos dirigidos a fomentar la generación de empleo estable y de calidad en sus diversas vertientes.

En este contexto de respuestas para hacer frente a la crisis económica, los programas de fomento de empleo se dirigen a un amplio espectro de colectivos y entidades.

La evaluación de los resultados de las medidas de promoción de empleo destinadas a fomentar la contratación indefinida durante el año 2011 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.

Por ello durante el año 2011 sobre un total de 486 expedientes resueltos y tramitados al amparo de las dos órdenes anteriores, en un 60,90% de los casos las resoluciones fueron favorables, lo que supone la concesión total de 296



subvenciones, por un importe de 1.152.948,51 € , no obstante 103 expedientes fueron denegados, por no cumplir los requisitos de la normativa reguladora, lo que supone un 21,195 %, mientras que 54 expedientes, es decir en un 11,11% el procedimiento finalizó a instancia del solicitante bien mediante renuncia, desistimiento y posterior anulación (concesión).

Mediante esta orden se promueve una serie de actuaciones dirigidas, en especial, al fomento del empleo estable de colectivos con mayores dificultades para acceder o permanecer en el mercado de trabajo, ayudas de fomento de empleo para la igualdad en el que se pretende incidir en el acceso al empleo estable de la mujer actuando sobre tres frentes esenciales: la realización de contratos indefinidos par mujeres desempleadas, la inclusión de medidas que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral, y la igualdad de oportunidades en determinados sectores de actividad en los que la mujer está subrepresentada.

Dentro de este programa se establecen las siguientes líneas de actuación:

Línea I: Programa de Fomento de la Contratación indefinida por cuenta ajena

Línea II: Programa de Transformación de contratos temporales en indefinidos

Línea III: Fomento del empleo para la igualdad de oportunidades:

La subvenciones previstas en este capítulo tienen por objeto el fomento de la contratación indefinida de mujeres como consecuencia de la aplicación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades así como facilitar la incorporación al mercado de trabajo de mujeres que tengan hijos menores de tres años o que tengan a su cargo familiares dependientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad y que necesiten asistencia de terceras personas.

Línea IV: Promoción Profesional de la mujer:

Serán beneficiarias de esta subvención las empresas que modifiquen el contrato de trabajo indefinido de una mujer mejorando sus condiciones de trabajo en lo que se refiere a categoría laboral y salario.

Línea V: Fomento de la contratación del primer trabajador por parte de autónomos

A lo largo de dicho año se han beneficiado 213 empresas o entidades, suponiendo la creación o transformación, según los casos, de 321 puestos de trabajo. El impacto en la contratación indefinida de mujeres ha sido más que positiva, ya que el 84,11% de las contrataciones o modificaciones contractuales han tenido como beneficiarias a mujeres (270).

Nº de trabajadores contratados por sexo y líneas de subvención:

LÍNEA SUBVENCION	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
1. Contratación indefinida	44	219	263
2. Transformación de contratados	3	14	17
3. Igualdad de Oportunidades			
4. Promoción profesional	1	8	9
5. Primer trabajador	3	29	32



Total	51	270	321
% Total	15,89%	84,11%	100,00%

Asimismo, la siguiente tabla muestra que se ha favorecido la contratación de jóvenes, ya que el 40,19% de los trabajadores contratados corresponden respectivamente a dicho rango de edad.

Nº de trabajadores contratados por edad y líneas de subvención:

LÍNEA SUBVENCIÓN	MENORES DE 30 AÑOS	ENTRE 30 Y 44 AÑOS	MAYORES DE 45 AÑOS	TOTAL
1. Contratación indefinida	108	96	59	263
2. Transformación de contratados	10	5	2	17
3. Igualdad de Oportunidades				
4. Promoción profesional	2	6	1	9
5. Primer trabajador	9	15	8	32
Total	129	122	70	321
% Total	40,19%	38,01%	21,81%	100,00%

2.- Programa de Ayudas al Fomento de Empleo Estable y de Calidad asociadas a Programas de Empleo y Formación y de Desarrollo de la Actividad Económica:

Su finalidad es Incentivar la contratación indefinida de trabajadores en desempleo durante un período de tiempo determinado, vinculados a la creación y mantenimiento de empleo.

Las líneas de subvención son las siguientes:

Programa I: Contratación indefinida de trabajadores desempleados por empresas jóvenes, o creadas dentro del itinerario *Emprende Rioja*.

Programa II: Contratación indefinida de trabajadores desempleados generados directamente a través de un proyecto de formación con compromiso de contratación.

Programa III: Creación estable de puestos de trabajo generados por un proyecto de inversiones en activos fijos y programas competitivos.

Programa IV: Contratación indefinida en el marco de proyectos de políticas activas de empleo: Programas de formación, Programas Públicos de Empleo y Formación, Programas de Primer Empleo y Mujer y Empleo.

Programa V: Contratación Indefinida de trabajadores desempleados cuya pérdida de empleo proceda de un Expediente de Regulación de Empleo, despido declarado nulo o improcedente y cierre patronal.

Programa VI: Contratación indefinida de trabajadores desfavorecidos o que formen parte de un itinerario personalizado de inserción.

Programa VII: Principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.



Gracias a estas ayudas han conseguido un contrato indefinido un total de 47 trabajadores, de los cuales son 25,53% son hombres y 74,47% mujeres.

Número de trabajadores contratados a través de los expedientes concedidos en 2011:

ESTADO	Hombres	Mujeres	Total
PROGRAMA I: Empresas De Nueva Creación	2	17	19
PROGRAMA II: Proyecto De Formación			
PROGRAMA III: Proyecto De Inversión ADER	4	4	8
PROGRAMA V: Pérdida De Empleo		1	1
PROGRAMA VI: Itinerario De Inserción	6	11	17
PROGRAMA VII: Igualdad De Oportunidades		2	2
Total	12	35	47

3.- Programa de Promoción de Empleo Autónomo:

Las líneas de subvención recogidas en dicha orden son las siguientes:

- 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 el 2011 la Sección de Incentivos al Empleo ha gestionado un total de 256 expedientes en el Programa de ayudas al autoempleo lo que ha incentivado que 194 demandantes de empleo hayan creado su propia empresa.

Expedientes subvenciones autoempleo 2011	Total	Varones	Mujeres
Concedidos 2011	194	107	87
Denegados	38		
Desistidos	24		
Total de expedientes tramitados	256		

Del total de beneficiarios de las ayudas de autoempleo, un 44,85 % son mujeres y un 55,15 % son hombres, según se desglosa por edades en la siguiente tabla:

EIDADES DE LOS EMPREDEDORES SUBVENCIONADOS						
<=30		Entre 31 y 44		>=45		TOTAL
Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	
30	27	53	43	24	17	194
29,38 %		49,48 %		21,14 %		100,00



4.- Programa de Fomento del Empleo para personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y Empresas ordinarias. Financiación de unidades de apoyo en centros especiales de empleo:

El objetivo de esta subvención es establecer un Programa de ayudas destinadas a promover y facilitar la integración laboral de personas con discapacidad tanto en Centros Especiales de Empleo como en el mercado laboral ordinario, fomentando las medidas de empleo con apoyo de preparadores laborales y el tránsito de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo a la empresa ordinaria.

En el año 2010 entra en vigor una nueva orden al objeto de mejorar el acceso al empleo y al mundo laboral de las personas con discapacidad. Tras un año de funcionamiento la puesta en marcha de la nueva orden a supuesto una modificación en el procedimiento de pago de las subvenciones salariales y del período subvencionable, lo que se refleja en el incremento considerable del presupuesto ejecutado en esta línea que asciende a 3.071.440,60€ y se ha unificado en una sola norma procedimental las subvenciones destinadas al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo, estableciendo el procedimiento administrativo necesario para la concesión de las subvenciones a otorgar por el Servicio Riojano de Empleo.

A fecha 31 de diciembre de 2011, 671 trabajadores discapacitados se han beneficiado a lo largo de este año de alguna de las actuaciones subvencionables gestionadas por el Servicio Riojano de Empleo.

De estos 671 trabajadores discapacitados distribuidos por sexo, un 40,39 % es decir 271 son mujeres y 400 hombres, lo que representa un 59,61 % del total.

5.- Programa de Fomento del Derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia:

Este programa persigue:

- a) La consolidación de un mercado de trabajo flexible y abierto a trabajadores, tanto hombres como mujeres, y a empresarios.
- b) Fomentar la flexibilidad de las relaciones laborales, adaptando las mismas a las necesidades familiares de los trabajadores sin mermar por ello, la capacidad productiva de la empresa que ve incentivada la sustitución del trabajador.
- c) Favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores que deseen mantener su puesto de trabajo y a la vez conciliarlo con su vida con su vida familiar.
- d) Conseguir un mercado de trabajo dinámico que ofrece nuevas oportunidades de acceso a los colectivos más desfavorecidos.

En este programa prevé dos líneas de subvención:

Subprograma I: Ayudas al ejercicio del derecho de excedencia de trabajadores para el cuidado de hijos:

Trabajadores contratados de forma indefinida, a jornada completa o parcial, por empresas y entidades del sector privado con centro de trabajo en algún municipio



de la Comunidad Autónoma de La Rioja que, prestando sus servicios en dicho centro, ejerzan el derecho de excedencia para dedicarse al cuidado de hijos.

Subprograma II: Ayudas al fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos otros que ejercitan el derecho de excedencia para el cuidado de hijos:

Empresas y entidades del sector privado, en cuyo centro, un trabajador haya ejercido el derecho de excedencia para el cuidado de hijos.

A.- Subprograma I:

El 100% de los beneficiarios de esta ayuda han sido trabajadoras con hijos menores de tres años, contratadas de forma indefinida.

Beneficiarios por estado del expediente y sexo del solicitante:

	APROBADOS	DENEGADOS	ANULADOS/ RENUNCIADOS	RECURRIDOS	TOTAL
Mujeres	83	6	2		99
Hombres				1	1
TOTAL	83	6	2	1	100

Beneficiarios con expedientes aprobados por tipo de familias:

EXP. APROBADOS	Familias numerosas	Familia monoparentales	Parto gemelar	Resto	TOTAL
	4	2	2 (*)	76	83
Hombres					
TOTAL	4	2	2 (*)	76	83

Beneficiarios con expedientes aprobados por periodo de excedencia solicitado:

EXP. APROBADOS	12 MESES	>12 MESES - <24MESES	24 MESES	>24 MESES	TOTAL
Mujeres	41	12	6	24	83
Hombres					
TOTAL	41	12	6	24	83

Beneficiarios con expedientes aprobados por zona de domicilio:

EXP. APROBADOS	RIOJA ALTA	RIOJA MEDIA	RIOJA BAJA	TOTAL
Mujeres	6	39	38	83
Hombres				
TOTAL	6	39	38	83

B.- Subprograma II:



A lo largo de 2011, un total de 7 empresas presentaron solicitud de ayudas para la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos que ejercitan su derecho de excedencia para cuidado de hijos. Un total de 5 ayudas fueron concedidas por lo que se han subvencionado 5 trabajadores con contrato de interinidad y con centro de trabajo en la zona de La Rioja Media (60%).

6.- Planes de Acción Positiva:

En el año 2011 se han tramitado las siguientes subvenciones:

Número de Empresas	Numero de trabajadores afectados	Número de mujeres afectadas	Cuantía total de las subvenciones
10	401	176	39.400 euros

INSERCIÓN LABORAL Y DESARROLLO LOCAL:

La Sección de Inserción Laboral y Desarrollo Local es una unidad del Servicio Riojano de Empleo que tiene como misión fundamental articular los recursos existentes relativos al empleo para conseguir mejorar y mantener la inserción laboral de los demandantes de empleo de La Rioja. Para la consecución de estos objetivos cuenta, además de con los recursos propios, con los Ayuntamientos, las instituciones sin ánimo de lucro, las organizaciones sociales y empresariales y en general con todos aquellos que intervienen en mayor o menor medida en este sector.

En 2011 se gestionaron los programas de:

- Orientación profesional
- Escuelas taller y talleres de empleo
- Primer empleo y mujer y empleo
- Agentes de promoción de empleo local.
- Proyectos que desarrollen actividades promotoras de empleo.
- Fomento de la contratación indefinida de trabajadores discapacitados.
- Bonificación de cuotas a la Seguridad Social a beneficiarios de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.
- La Red Eures
- La Red de empleo
- El Plan Prepara
- Sesiones de acogida a desempleados provenientes de un expediente de regulación de empleo
- Un servicio de información a las empresas
- Un servicio de apoyo a la inserción

Los principales programas gestionados:

1.- “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 2010 la subvención concedida para este ejercicio fue de 2.160.834.73 € y el número de



beneficiarios fue de 464 trabajadores contratados. En este año 2011 la subvención concedida se ha incrementado en un 18 %, hasta llegar a 2.564.478,63 €, y han sido 642 los trabajadores contratados con una duración media en sus contratos de 5 meses y diez días.

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, o de mejorar sus condiciones de empleabilidad.

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 las corporaciones locales que se ven obligadas a asumir por su cuenta la contratación de estos trabajadores, tras la finalización de los proyectos subvencionados.

En 2011, un par de reales decretos-ley, el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, y el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, han dado nueva redacción al contrato para la formación. Como consecuencia de ello, se han modificado el planteamiento económico y educativo de los programas de escuelas taller y de talleres de empleo. Estas modificaciones tienen que ver con cuestiones formativas, con cuestiones económicas y con el perfil de los desempleados beneficiarios del programa.

En la situación económica y laboral que nos toca gestionar, muchos desempleados menores de 25 años han solicitado participar en estos proyectos, ya que no encuentran ninguna otra salida laboral. Esta ha traído consigo que la edad media de los participantes se hayan elevado y que la escuela taller no sea tanto una salida para aquellos que abandonaron sus estudios, que también, sino una posibilidad de que aquellos jóvenes que se pusieron a trabajar sin completar la educación obligatoria puedan volver a estudiar y cualificarse o recualificarse.

La edad media de los participantes en proyectos de escuelas taller es de 19,7 años. En cuanto a la moda, el sesenta y seis por ciento de los alumnos está entre los 18 y los 21 años.

La actual coyuntura económica y laboral ha hecho de los talleres de empleo una posibilidad laboral más para cientos de desempleados, por lo que casi han dejado ser un vehículo para la inserción laboral para todas aquellas personas que se han quedado, por distintas circunstancias, al margen del camino laboral y eran candidatos al paro de larga duración o a la exclusión social. Como ya se había observado en la memoria del año anterior, a esos demandantes que se han quedado al margen por sus especiales circunstancias personales o sociales nos hemos encontrado, a la hora de seleccionar a los participantes de los programas aprobados en 2011, con desempleados que no tenían otra razón para estar en el paro que ser víctimas del momento financiero y laboral que vivimos. Esto ha multiplicado el número de candidatos que optaban a conseguir una plaza en los proyectos, ya que los talleres de empleo eran para muchos de ellos una opción más laboral que formativa.



Así, para las 26 plazas de alumnos-trabajador de los proyectos de talleres de empleo recibimos un total de 1.190 solicitudes de participación y se examinaron a 430 personas. En el caso de escuelas taller, para las 87 plazas convocadas, recibimos un total de 403 solicitudes de participación y se examinaron a 253 personas.

2.- Agentes de Promoción de Empleo Local se configuran como personal técnico al servicio de las Entidades Locales de La Rioja, que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, promoción del autoempleo y la cultura emprendedora, el apoyo a las empresas ubicadas en el entorno local, desarrollándose dicha colaboración en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y la Dirección General de Formación y Empleo.

Esta figura del “Agente de Promoción de Empleo Local” posibilita que las corporaciones locales contraten personal técnico, experto en desarrollo local, necesario para impulsar y gestionar actuaciones que tengan por objeto la creación de empleo y actividad empresarial en el ámbito local. Y desde esta perspectiva se potencia el papel de las entidades locales como motoras de empleo y apoyo para la constitución de pequeñas y medianas empresas, dado que su existencia favorece un tejido empresarial más estable, la diversificación de actividades y, sobre todo, un crecimiento económico sostenido.

Estos expertos en desarrollo local, aprovechando el potencial humano y los recursos endógenos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, están constituyendo un elemento clave en la dinamización del entorno rural y el fomento del desarrollo local.

3.- Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo (OPEA):

Esta subvención está destinada a entidades colaboradoras que realicen acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, dirigidas a mejorar las posibilidades de ocupación de los demandantes de empleo inscritos en las Oficinas de Empleo de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Las Entidades colaboradoras a las que se dirige esta subvención deben ser entidades sin ánimo de lucro, con personalidad jurídica propia, y con sede y ámbito de actuación dentro de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Beneficiarios y acciones realizadas durante 2011:

En 2011 se han realizado acciones de orientación y autoempleo en el marco del programa OPEA aprobado en 2010 que finalizaba el 30 de junio de 2011 y en el marco del programa OPEA 2011 iniciado el 1 julio.

Tipología	Servicios	Total	Hombres	Mujeres
Orientación	Tutoría individual	3.764	1919	1845
	Grupos BAE	203	71	132



	Información profesional	827	383	444
	Subtotal	4.794	2.373	2.421
Autoempleo	Grupo información	361	162	199
	Asesoramiento	271	137	134
	Subtotal	632	299	333
TOTAL		5.426	2.672	2.754

4.- Programa de Escuelas Taller, Unidades de Promoción y Desarrollo y Talleres de Empleo:

Escuelas taller:

Las escuelas taller se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tiene como objetivo mejorar la ocupabilidad de jóvenes desempleados menores de 25 años, con la finalidad de facilitar su inserción laboral.

Las entidades promotoras que solicitan las subvenciones económicas para la financiación de estos proyectos incluyen en sus memorias los planes formativos de las especialidades que quieren impartir, y detallan las obras o servicios, de utilidad pública o de interés social, que van servir para que los alumnos trabajadores realicen un trabajo efectivo.

Los planes formativos deben atenerse a los certificados de profesionalidad o cualificaciones profesionales. Las obras o servicios en los que alumnos participantes adquirirán su experiencia profesional deben tener relación con la formación profesional ocupacional que reciben, para procurar así su cualificación profesional y favorecer su inserción laboral.

Las escuelas taller son proyectos de carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación profesional se alternan con el trabajo productivo. Puede llegar a tener una duración máxima de dos años. Durante los seis primeros meses, los alumnos reciben formación profesional y cobran una beca que asciende a 9 € por día lectivo asistido. A partir de séptimo mes, los alumnos trabajadores son contratados en la modalidad de contrato para la formación y alternan su formación con el trabajo efectivo. El salario que perciben está relación con el porcentaje de trabajo efectivo de la jornada y con el convenio de aplicación a la entidad promotora.

Además de ser centros de formación, las escuelas taller se convierten también en centros de educación. Esto es así debido a que la mayoría de los alumnos participantes no ha cumplido con los objetivos de la Enseñanza Secundaria Obligatoria. Por esta razón la educación básica complementaria tiene una presencia significativa dentro del programa, una presencia que además se ve complementada por otras formaciones como las que se realizan en torno a las habilidades sociales, la alfabetización informática o la orientación laboral.

Para ser beneficiario de estos programas, es decir participar como alumno en estos proyectos, hay que cumplir tres requisitos:



- Ser menor de 25 años
- Ser desempleado, es decir no tener ocupación, estar registrado en el Servicio Público de Empleo y estar disponible para el empleo
- Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación (principalmente no tener una cualificación profesional).

Datos de la convocatoria 2011 de subvenciones para proyectos de escuelas taller

Solicitudes recibidas: 5

Solicitudes aprobadas en 2011: 4

Proyectos en funcionamiento durante 2011: 9

Beneficiarios de todos los proyectos en funcionamiento durante 2011: 206 alumnos trabajadores participantes (137 hombres y 69 mujeres).

Resumen de los proyectos por localidades y beneficiarios:

Localidad	Proyectos	Alumnos (H-M)	Becas 2011 (Pagos)
Logroño	3	59 (39-20)	14.283 (332.934,23)
Haro	2	53 (20-23)	289.373,30
Calahorra	2	60 (41-19)	23.850 (323.119,40)
Arnedo	1	23 (18-5)	16.191 (228.518,15)
Alfaro	1	11 (9-2)	49.394,25

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 la Dirección General de Formación y Empleo, dependiente de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo del Gobierno 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.

Resumen de los proyectos por localidades y beneficiarios:



Localidad	Proyectos	Participantes (H-M)	Pagos 2011
Logroño	1	9 (4-5)	259.416,12

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 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. 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. El salario que perciben está relación con el porcentaje de trabajo efectivo de la jornada y con el convenio de aplicación a la entidad promotora.

Para ser beneficiario de estos programas, es decir participar como alumno en estos proyectos, hay que cumplir tres requisitos:

- Tener 25 años o más.
- Ser desempleado, es decir no tener ocupación, estar registrado en el Servicio Público de Empleo y estar disponible para el empleo.
- Cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación (principalmente no tener una cualificación profesional).

Datos de la convocatoria 2011 de subvenciones para proyectos de talleres de empleo

Solicitudes recibidas: 7

Solicitudes aprobadas en 2011: 3

Proyectos en funcionamiento durante 2011: 9

Beneficiarios de todos los proyectos en funcionamiento durante 2011: 89 alumnos trabajadores participantes (58 hombres y 31 mujeres).

Resumen de los proyectos por localidades:

Localidad	Proyectos	Alumnos (H-M)	Pagos 2011
Haro	2	20 (15-5)	67.838,35
Santo Domingo	3	31 (7-24)	143.472,63
Ocón	2	20 (18-2)	126.682,65
Alberite	1	8 (8-0)	43.772,35
Soto	1	10 (10-0)	143.471,93

A. PROGRAMA “PRIMER EMPLEO Y MUJER Y EMPLEO”:

El programa “Primer empleo y mujer y empleo” tiene la finalidad de insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados con dificultades para encontrar colocación: jóvenes que buscan su primer empleo, mujeres que quieren reincorporarse al mercado laboral, trabajadores con dificultades de inserción laboral.

Para ello, la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, a través de la Dirección General de Formación y Empleo, concede subvenciones a corporaciones locales, instituciones sin ánimo de lucro, organismos y a la Universidad de La Rioja, para la contratación de trabajadores en la realización de obras o servicios de interés general y social y en cuya ejecución se favorezca la formación y la práctica profesional de los trabajadores subvencionados.

Estas subvenciones se destinarán a la financiación de los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores desempleados que, reuniendo los requisitos y criterios de selección, sean contratados para la ejecución de las obras y servicios de interés general y social.

Programa “Primer empleo y mujer y empleo” en corporaciones locales:

Su finalidad es insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados que encuentren dificultades para colocarse, y ello se hace:

- Promocionando el empleo juvenil, y ofreciendo una primera experiencia profesional a los jóvenes conforme a su formación y capacidad profesional.
- Facilitando la incorporación de la mujer al mundo laboral y proporcionando experiencia profesional.
- Favoreciendo la incorporación al mercado laboral de los trabajadores con dificultades de inserción.
- Proporcionando a los trabajadores participantes formación, práctica y experiencia para el empleo.
- Incrementando los niveles de actividad y empleo de la población en general.
- Facilitando que entidades y corporaciones locales realicen un servicio de interés general y social.



Para ello, las entidades promotoras reciben una subvención que les permite contratar a trabajadores desempleados con el fin de realizar obras o servicios de interés general y social. Estas subvenciones se destinan a financiar los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores contratados.

El presupuesto total asignado para este programa en corporaciones locales asciende a 1.800.000 €.

Trabajadores contratados por las corporaciones locales (hasta 31/12/11)

	HOMBRES			MUJERES				Total
	Total	PE	O	Totales	PE	ME	O	
Licenciado	10	3	7	12	2	3	7	22
Diplomado	11	5	6	29	15	1	13	40
Técnico superior	8	6	2	10	4	2	4	18
Técnico, bachiller	25	17	8	56	19	15	22	81
ESO, certificado	168	54	114	93	24	33	36	261
Total colectivos		85	137		64	54	82	
Total		222			200			422

Programa “Primer empleo y mujer y empleo” en organismos, instituciones sin ánimo de lucro y la Universidad:

Su finalidad es insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados que encuentren dificultades para colocarse, y ello se hace:

- Promocionando el empleo juvenil, ofreciendo una primera experiencia profesional a los jóvenes conforme a su formación y capacidad profesional.
- Facilitando la incorporación de la mujer al mundo laboral, proporcionando experiencia profesional.
- Favoreciendo la incorporación al mercado laboral de los trabajadores con dificultades de inserción.
- Proporcionando a los trabajadores participantes formación, práctica y experiencia para el empleo.
- Incrementando los niveles de actividad y empleo de la población en general.
- Facilitando que entidades y corporaciones locales realicen un servicio de interés general y social.

Para ello, las entidades promotoras reciben una subvención que les permite contratar a trabajadores desempleados con el fin de realizar obras o servicios de interés general y social. Estas subvenciones se destinan a financiar los costes salariales y de Seguridad Social de los trabajadores contratados.

El presupuesto total asignado para este programa en organismos, Instituciones sin ánimo de lucro y la Universidades asciende a 1.300.000 €.



Trabajadores contratados por Instituciones organismos, Instituciones sin ánimo de lucro y la Universidad (hasta 31/12/2011)

Titulación	HOMBRES			MUJERES				TOTAL Categoría
	Total	PE	O	Total	PE	ME	O	
Licenciado	8	6	2	25	16	5	4	33
Diplomado	12	9	3	41	25	6	10	53
Técnico superior	8	5	3	12	6	3	3	20
Técnico, bachiller	9	5	4	56	23	8	25	65
ESO, certificado	19	16	3	30	10	7	13	49
Total colectivos		41	15		80	29	55	
Total		56			164			220

B.- PROGRAMA DESTINADO AL FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA DE TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD:

Es una medida de fomento del empleo de trabajadores discapacidad para garantizarles el derecho al trabajo recogido en la Constitución a través del sistema ordinario de trabajo.

Beneficiarios:

Empresas que contratan por tiempo indefinido a jornada completa o parcial a trabajadores discapacitados, así como cooperativas de trabajo asociado que incorporan a trabajadores discapacitados como socios. Estas empresas solicitan los trabajadores discapacitados de la correspondiente oficina de empleo.

Incentivos:

- Subvención de 3.907 € por cada contrato celebrado a tiempo completo. Cuando el contrato indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta, durante toda la vigencia del contrato, en las siguientes cuantías, si el contrato se celebra a tiempo completo:

Trabajadores SIN discapacidad severa:

Menores de 45 años:

- 4.500 euros/año (hombres)
- 5.350 euros/año (mujeres)

Mayores de 45 años:

- 5.700 euros/año (hombres)
- 5.700 euros/año (mujeres)

Trabajadores CON discapacidad severa:



Menores de 45 años:

- 5.100 euros/año (hombres)
- 5.950 euros/año (mujeres)

Mayores de 45 años:

- 6.300 euros/año (hombres)
- 6.300 euros/año (mujeres)

Solicitudes tramitadas en 2011

TRABAJADORES CONTRATADOS	EMPRESAS BENEFICIARIAS		
	Solicitudes recibidas	Solicitudes aprobadas	Cantidades comprometidas
Hombres	36	28	77.931,38
Mujeres	22	15	45.525,14
TOTAL	58	43	123.456,52

El resto de solicitudes han sido denegadas, han renunciado a la subvención, correspondían a otras provincias, o están en proceso de resolución.

Bonificación de Cuotas a la Seguridad Social para Beneficiarios de la Prestación por Desempleo en su Modalidad de Pago Único:

Es una medida de fomento del empleo destinada a propiciar la iniciativa de autoempleo de los trabajadores desempleados.

Beneficiarios:

Trabajadores perceptores de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único, que se hayan constituido en socios de una cooperativa de trabajo asociado, sociedad anónima laboral o sociedad laboral limitada, así como los trabajadores minusválidos que se conviertan en trabajadores autónomos.

Incentivos:

Esta subvención consiste en el abono del 50% de la cuota al régimen correspondiente de la Seguridad Social como trabajador autónomo, calculada sobre la base mínima de cotización, o el 100% de la aportación del trabajador en las cotizaciones al correspondiente régimen de la Seguridad Social, durante el tiempo que se hubiera percibido la prestación por desempleo de no haberse percibido en su modalidad de pago único.

Solicitudes tramitadas en 2011

TRABAJADORES BENEFICIARIOS			
Sexo	Solicitudes recibidas	Solicitudes aprobadas	Cantidades comprometidas
Hombres	9	9	4.789,73 €



Mujeres	1	1	525,79 €
TOTAL	10	10	5.315,52 €

SERVICIO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO:

A.- Formación Profesional para el Empleo:

En 2011 se van asentando las novedades introducidas en 2009, programándose 726 cursos para 11.455 trabajadores.

En cuanto a los cursos con compromiso de contratación, a pesar de la difícil situación para el empleo, se han establecido 128 compromisos (un 40% más que los establecidos en 2010).

La nueva regulación estatal sobre acreditación e inscripción de entidades y centros de formación, ha sido aplicada directamente en nuestra Comunidad, a la espera de una regulación propia que se tramitará en 2012. Esto ha supuesto un cambio en la perspectiva de qué entidades o centros pueden impartir Certificados de Profesionalidad, que amplía esta posibilidad a modalidades que antes no podían participar en este tipo de formación. En La Rioja se han empezado a impartir cursos con Certificado de Profesionalidad en las modalidades 1.1, 1.2, 1.4, 1.6 2.3, 2.4 y 3.2, particularmente en “Atención Sociosanitaria en Instituciones Sociales “. 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. También se están comunicando los cursos impartidos por entidades de formación de demanda acreditadas y se ha integrado en la aplicación EVAFOR, para la posterior expedición del Certificado de Profesionalidad, en su caso.

Otra novedad es que las Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios, también solicitan ante este Servicio su acreditación para impartir Certificados de Profesionalidad, de esta forma se asegura la calidad de sus instalaciones y se permite la expedición directa de Certificados de profesionalidad.

B.- Departamento de Cualificaciones de La Rioja del Gobierno de La Rioja:

El Departamento de Cualificaciones de La Rioja se pone en marcha en enero de 2009, vinculado a la Sección de Programación Formativa y Cualificaciones Profesionales del Servicio Riojano de Empleo.

Su creación está directamente relacionada con el Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009-2011, aprobado por el Consejo de Formación Profesional de La Rioja en diciembre de 2008: Este Plan se articula en tres ejes, cada uno con diversos objetivos. Dentro del eje 1 - ELEMENTOS DEL SISTEMA, el objetivo 2 es “potenciar la participación en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales a través de la creación del Departamento de Cualificaciones Profesionales”.



Dado que las funciones que se le asignan afectan tanto a la Dirección General de Formación y Empleo como a la Dirección General de Universidades y Formación Permanente, este Departamento depende funcionalmente del Consejo de Formación Profesional de La Rioja para el que actúa como órgano técnico de apoyo.

El RD 34/2008, por el que regulan los certificados de profesionalidad, define éstos como el instrumento de acreditación oficial de las cualificaciones profesionales del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de la Administración laboral, que acredita la capacitación para el desarrollo de una actividad laboral con significación para el empleo y asegura la formación necesaria para su adquisición, en el marco del subsistema de formación profesional para el empleo la acreditación oficial.

Prevé la expedición de los mismos tanto a quienes superen cursos de formación para el empleo impartidos en centros autorizados que respondan a los contenidos de certificados como a quienes tengan demostradas las competencias profesionales que configuran un certificado. Asimismo prevé la acreditación parcial acumulable de unidades de competencia que configuran dichos certificados.

Expedición y entrega de certificados de profesionalidad

Dando continuidad a los trabajos realizados en años anteriores en materia de expedición de certificados de profesionalidad, durante 2011 se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Tramitación de solicitudes de alumnos de acciones formativas de Formación para el Empleo de La Rioja (Plan FIP, formación para el empleo de oferta prioritariamente para desempleados, Escuelas-taller y Talleres de empleo) y PCPIs:

- Recepción y registro, revisión,
- Requerimientos de subsanación si fueron precisos
- Verificación de cumplimiento de requisitos para la obtención del certificado
- Inscripción en el registro autonómico
- Inscripción en el registro estatal
- Informes, propuestas y resoluciones de expedición de certificados de profesionalidad
- Tramitación de recursos

- Dos actos de entrega de certificados de profesionalidad emitidos, que contaron con la presencia de: el Presidente del Gobierno de La Rioja, entre otras autoridades, miembros del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, representantes de centros en los que se impartió la formación y ciudadanos.
- Entrega individualizada de certificados de profesionalidad expedidos en la oficina



- Continuidad en la preparación 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 junio de 2012.

- Dos Convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales.

Certificados de Profesionalidad en La Rioja Acumulado:

CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD	2009	2010	2011	Acumulado
MUJER	305	50	359	714
VARON	451	151	577	1179
TOTAL	756	201	936	1893



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.

Durante 2011 se han aprobado 726 acciones Formativas en las que participan 11.455 trabajadores con 93.488 horas de Formación. De las 726 acciones, 169 acciones formativas de media y larga duración con 66.328 horas han ido destinadas a 3.272 trabajadores desempleados. Asimismo en las Acciones destinadas prioritariamente a ocupados participa una media de un 35% de desempleados (2.864,05 desempleados adicionales).

La Inserción de Desempleados asistentes a los Cursos para desempleados de media y larga duración alcanza el valor del 64,9%. Es decir 2 de cada 3 trabajadores formados específicamente en Cursos para desempleados se han insertado en el Mercado laboral. Este dato proviene del Plan de Evaluación del SEPE y coloca a La Rioja como segunda entre las regiones con mayor inserción ligada a la formación para el empleo (concretamente está en el segundo puesto con 3 décimas de diferencia de la Primera Región y a 20,4 puntos de la media nacional de inserción - 45,5%). Ello sin duda aconseja plantear al Gobierno de la Nación Sobre-Invertir en la Formación de trabajadores en la Rioja dados los altos índices de éxito en la inserción de desempleados formados mediante la Programación realizada en el Servicio Riojano de Empleo.

Se ha vinculado una parte importante de la formación para trabajadores a Certificados de profesionalidad (121 Cursos, duplicando la cifra de 2010), que mejoran sustancialmente la inserción laboral de los trabajadores en situación de desempleo y posibilitan el mantenimiento de los puestos de trabajo en el caso de los trabajadores ocupados.



PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

Modalidad	Programa	Nº Entidades	Nº Acciones	Nº Horas	Nº Alumnos	Mujeres	Hombres	Importe total
Mod 1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.1 INTERSECTORIAL	5	297	15.092	4.687	2.456	2.231	2.090.284
Mod 1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.2 ECONOMIA SOCIAL	1	18	863	229	120	109	64.974
Mod 1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.3 AUTONOMOS	0	0	0	0	0	0	0
Mod 1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.4 SECTORIAL	2	27	1.258	679	356	323	174.965
Mod 1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.6	27	215	9.947	2.588	1.356	1.232	1.308.122
Mod 2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.1	2	6	2.130	90	47	43	302.640
Mod 2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.2	25	79	34.130	1.193	625	568	3.075.871
Mod 2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.3	5	11	5.456	165	86	79	506.715
Mod 2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.4	13	19	3.641	1.089	571	518	414.125
Mod 3: Programas Específicos	3.1	6	16	6.910	125	66	59	271.715
Mod 3: Programas Específicos	3.2	8	28	7.131	343	180	163	524.745
Mod 4: Acciones de formación en intercambio de Investigación, Desarrollo e Innovación (I+D+i)	4.1	2	4	2.571	267	140	127	200.689
Mod 5: Acciones de Investigación e Innovación, estudios y acciones de sensibilización y difusión	5.1	5	6	4.359		0	0	131.457
Total		101	726	93.488	11.455	6.004	5.451	9.066.303



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 con el objetivo de impulsar las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta al servicio de desarrollo social y económico de La Rioja. El centro juega un papel fundamental en la promoción de la cualificación de los profesionales y de la competitividad de las empresas de la comunidad autónoma a través de las TIC.

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.

El 7 de julio de 2011 el ThinkTIC deja de pertenecer al Servicio Riojano de Empleo para pasar a formar parte de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio. Por lo tanto, las actuaciones que se reflejan en este informe corresponden al primer semestre de 2011.

En este periodo se han convocado 26 acciones formativas, se han impartido 1.016 horas de formación y han asistido a nuestros cursos 1.480 alumnos.

EVENTO	ALUMNOS	HOMBRES	MUJERES
Cursos	1.480	947	533
%	100 %	64 %	36%

Podemos observar que el 64 % 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

La crisis a nivel mundial ha dejado al descubierto las debilidades estructurales de la economía internacional. La Rioja, al igual que España y Europa, se enfrenta a un momento de transformación y es necesario seguir una estrategia conjunta que permita salir fortalecidos de la crisis y conseguir una economía



inteligente, sostenible e integradora que alcance altos niveles de empleo, productividad y cohesión.

Sobre esta base está diseñada la estrategia Europa 2020, con objetivos representativos de las tres prioridades de crecimiento inteligente basada en el conocimiento y la innovación, prioridad de crecimiento sostenible de una economía que haga un uso más eficaz de los recursos y sea competitiva, y prioridad de crecimiento integrador mediante el fomento de una economía con alto nivel de empleo logrando cohesión social y territorial.

En el ámbito nacional se han producido una serie de reformas del mercado laboral. Las últimas medidas urgentes y muy controvertidas, han sido plasmadas en el recientemente aprobado Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con el objeto de lograr una eficaz gestión de las relaciones laborales, conseguir detener la destrucción de empleo y posibilitar la creación de puestos de trabajo y estabilidad en el empleo.

El Estado pretende crear las bases para un mayor dinamismo del mercado laboral a través de las **Políticas Activas de Empleo** permitiendo a las Comunidades Autónomas incidir mejor en la empleabilidad y recolocación de los trabajadores desempleados.

La Rioja pretende dar un giro necesario a las Políticas de Empleo y formula el **Plan de Empleo 2011-2015** cuyo objetivo general es el de dinamizar el empleo y trabajar en aras a lograr materializarse un descenso significativo de la tasa de paro.

El objetivo central del Plan de Empleo 2011-2015 es el de rebajar paulatinamente la tasa de paro hasta el 9% al final del horizonte de vigencia del Plan.

Por otro lado, 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.

La Dirección General de Formación y Empleo sabe 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 la Dirección General de Formación y 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, la Dirección General de Formación y 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 1 Punto 1 del citado Decreto 47/2012.

Además, antes el Servicio Riojano de Empleo y ahora la Dirección General de Formación y Empleo, con el objetivo de alcanzar mayores niveles de equidad, lleva, desde el 2006 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 de la Dirección General de Formación y 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 de la Dirección General de Formación y 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.

- **Ayudas al empleo** (Incentivos al empleo hasta 30.07.2012): 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** (Formación Profesional para el Empleo hasta 30.07.2012): 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 de la Dirección General de Formación y Empleo está 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 llevadas a cabo por de la Dirección General de Formación y Empleo (antes SRE) analizadas desde el enfoque de género, podemos concluir que dichas acciones tienen un impacto tendente a disminuir las diferencias de género existentes, por lo que se puede hacer una valoración positiva de la gestión del programa de gasto desde esta perspectiva al dotar al mercado laboral de los incentivos necesarios y adecuados para contribuir a generar más y mejor empleo y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el acceso como permanencia en el empleo.



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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En la actualidad, de la Dirección General de Formación y 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 y departamentos de la administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se continuará con la ejecución del Plan contra la Violencia de Género.

Además, de la Dirección General de Formación y 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.



4.2. ORGANISMOS PÚBLICOS

- ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES

<p style="text-align: center;">INFORME IMPACTO DE GÉNERO</p>

AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA

INTRODUCCIÓN:

La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se creó en virtud de la Ley 7/1997, de 3 de octubre (Boletín Oficial de La Rioja número 121, de 9 de octubre de 1997) modificada por la Ley 12/1998, de 17 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas (Boletín Oficial de La Rioja número 156, de 29 de diciembre de 1998).

Inicialmente se configura jurídicamente como una Entidad de Derecho Público de las previstas en el artículo 90.a de la Ley 3/1995, de 8 de marzo, de Régimen Jurídico del Gobierno y la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, esto es, dotada de personalidad jurídica propia que, por Ley, ajusta su actividad al Derecho Privado.

Con la aprobación de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, esta Entidad pasa a configurarse como una Entidad Pública Empresarial, cuya adaptación a dicha figura tuvo lugar con ocasión de la aprobación de la Ley 10/2003, de 19 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2004.

Por su parte, en virtud de los Decretos 3/2011, de 27 de junio de 2011, por el que se procede a modificar el número, denominación y competencias de las Consejerías de la Administración General de ésta Comunidad Autónoma y 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	1 (RP)
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

(RP) Reserva de Puesto

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	45	14
Personal Técnico	45	14
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	CRÉDITO
3222.- Promoción Económica, Industrial y Empresarial	16.300.721€
5461.- Investigación, Desarrollo, e Innovación en Materia de Promoción Industrial y Empresarial	16.029.688€

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa de gasto 3222: promoción económica industrial y empresarial, viene siendo elaborado y ejecutado por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja desde su creación, siendo su objetivo el de fijar los distintos créditos que han de dar cobertura a las ayudas o subvenciones económicas que se destinan a la mejora y desarrollo del tejido empresarial riojano, contribuyendo con ello a la promoción económica, industrial y empresarial de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El programa de gasto 3222 venía recogiendo hasta el ejercicio económico de 2008 todos los gastos que generaba la actividad de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja en sus distintos capítulos de gasto, con especial incidencia para los créditos reflejados en los capítulos IV: Subvenciones Corrientes y VII: Subvenciones de Capital, que venían a representar, y siguen representando, más del 90% del Presupuesto de la Agencia, cuyos créditos financian las ayudas y subvenciones concedidas por este Ente Público en el marco de sus competencias.

Hasta el Presupuesto de 2008 la Agencia disponía de un solo programa de gasto, el 3222, que recogía el total de ayudas y subvenciones que concedía esta Entidad, tanto en los apartados de activos fijos y programas competitivos, como de otras ayudas de diferente tipología, como son las distintas líneas financieras que tenía abierta la Agencia, los programas de carácter comercial, protocolos familiares y todo el abanico de convenios que financiaba la Agencia para contribuir a la mejora del tejido industrial y comercial riojano.

Con motivo de la importancia que tienen las políticas de gasto destinadas a la innovación y al desarrollo tecnológico, se estimó oportuno conocer de forma exacta el gasto destinado esas políticas, para lo cual se procedió a la creación de un nuevo programa de gasto, el programa 5461: Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial y empresarial, que ha diversificado a partir del año 2009 los programas de gasto que venía ejecutado esta Entidad.

Por lo que se refiere al programa 3222 cabe significar que el mismo pretende dar cumplimiento a las funciones y objetivos que tiene marcados esta Entidad, y que vienen regulados en el artículo 3 de su Ley de creación, siendo de significar a estos



efectos los objetivos asignados a esta Entidad consistentes en favorecer el crecimiento económico de la región, el de favorecer el incremento y la consolidación del empleo, así como el de corregir los desequilibrios económicos intraterritoriales.

Es indudable que el objetivo básico y prioritario que tiene asignado este Ente es el de mejorar la 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 genero contribuyan a reducir las desigualdades que en el ámbito social, político y económico puedan producirse entre mujeres y hombres.

Precisamente desde esta perspectiva de genero 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 genero, 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.
- Infraestructuras de investigación.

2. Energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente.

3. Innovación en la gestión empresarial.

4. Seguridad en el trabajo.

5. Plan de comercio exterior.

6. Programa nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

7. Programa de diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño.

8. Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas.

Activos Fijos

1. Inversión de pymes de los sectores industrial, servicios y comercio.

2. Fomento de la industria agroalimentaria (pymes).

3. Fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de la pesca y la acuicultura.

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 y de apoyo a circulante).

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 mujeres y hombres, con el fin de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

Desde esta perspectiva convendría definir aquellos parámetros o indicadores que pueden resultar necesarios para el objetivo que se pretende alcanzar, que como todos sabemos, consiste en averiguar que desigualdades se manifiestan en nuestra sociedad actual entre mujeres y hombres y que medidas pueden adoptarse para alcanzar mayores niveles de equidad.

Precisamente una de las tareas que ya se inició con la elaboración del primer informe de impacto de género y que poco a poco va concretándose, es la de fijar aquellas bases de datos que han de servir de soporte para la fijación de 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, para el ejercicio 2011 se introdujo al Informe un nuevo indicador que permitiera poder evaluar la evolución de los trabajadores ocupados según su situación profesional desde la perspectiva de género, de acuerdo con las distintas estadísticas existentes al efecto.

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 grano de arena en el objetivo final de lograr una sociedad más justa y equitativa, aportando una serie de indicadores, claros y sencillos, que puedan



mostrar la realidad económica, social y laboral sobre la que inciden las políticas de gasto de esta Entidad.

Las bases de datos necesarias para la concreción y seguimiento de los indicadores seleccionados se van a obtener de las bases estadísticas que nos 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

PERSONAL A 31/12/2011				
Hombres		Mujeres		Total
Nº	%	Nº	%	Nº

Altos cargos	1	100,00%	0	0,00%	1
Responsables Unidades Operativas	5	62,50%	3	37,50%	8
Personal Técnico	12	33,33%	24	66,67%	36
Personal Administrativo y Servicios	2	09,09%	19	86,36%	22
PERSONAL TOTAL	20	29,85%	47	70,15%	67

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 2010				
	Hombres		Mujeres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Agricultura	5,40	7,13%	0,90	1,61%	6,30
Industria	25,30	33,42%	8,20	14,70%	33,60
Construcción	13,10	17,31%	1,10	1,97%	14,30
Servicios	31,90	42,14%	45,60	81,72%	77,30
TOTAL	75,70	100,00%	55,80	100,00%	131,40

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)

	AÑO 2011				
	Hombres		Mujeres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Agricultura	4,90	6,96%	1,00	1,77%	5,90
Industria	20,60	29,26%	8,00	14,18%	28,60
Construcción	10,40	14,77%	0,70	1,24%	11,10
Servicios	34,50	49,01%	46,70	82,81%	81,20
TOTAL	70,40	100,00%	56,40	100,00%	126,80

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
--------------	--------------	---------------	--------------	---------------	---------------

En miles de personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA).

	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

En miles de personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA).

	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
--------------	--------------	---------------	--------------	---------------	---------------

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA).

	AÑO 2011				
	Hombres		Mujeres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Agricultura (A)	4,90	3,86%	1,00	0,79%	5,90
Total Industria (B+C+D+E)	20,60	16,25%	8,00	6,31%	28,60
Industrias extractivas (Energía, gas, etc.)	0,80	0,63%	0,30	0,24%	1,20
Industria manufacturera	19,80	15,62%	7,70	6,07%	27,50
Construcción (F)	10,40	8,20%	0,70	0,55%	11,1
Comercio al por mayor y al por menor	14,40	11,36%	13,80	10,88%	28,20
Información y comunicaciones (J)	1,90	1,50%	0,70	0,55%	2,60
Actividades inmobiliarias (L)	0,40	0,32%	0,30	0,24%	0,80
Actividades financieras y de seguros (K)	1,40	1,10%	1,20	0,95%	2,60
Actividades profesionales	4,50	3,55%	5,60	4,42%	10,01
Administración pública y defensa	8,40	6,62%	16,50	13,01%	24,90
Actividades artísticas y recreativas	3,50	2,76%	8,60	6,78%	12,10
TOTAL	70,40	55,52%	56,40	44,48%	126,80

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)..

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%

En miles de personas.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA).

	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%
--------------	--------	---------	--------	---------	-------	---------	--------	---------

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)..

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%

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)..

AÑO 2011								
Activos		Ocupados		Parados		Total		
Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Hombres	85,50	54,81%	70,40	55,52%	15,10	51,71%	128,80	49,27%
Mujeres	70,50	45,19%	56,40	44,48%	14,10	48,29%	132,60	50,73%
TOTAL	156,0	100,00%	126,80	100,00%	29,20	100,00%	261,40	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%

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)..

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%

En miles de personas

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE) – Encuesta de Población Activa (EPA)..



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.

AÑO 2011						
	Indefinidos		Temporal		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	43,60	53,16%	9,30	47,94%	52,90	51,96%
Mujeres	38,70	46,97%	10,10	52,06%	48,80	48,04%
TOTAL	82,40	100,00%	19,40	100,00%	101,80	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



AÑO 2011		
	Nº	%
Hombres	66.562,00	55,00%
Mujeres	54.467,00	45,00%
TOTAL	121.029,00	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

	AÑO 2011		
	Hombres	Mujeres	Total
Trabajador por cuenta propia	17,50	7,50	25,00
Empleador	6,20	2,20	8,40
Empresario sin asalariados	11,00	4,90	15,90
Miembro de cooperativa	0,00	0,00	0,00
Ayuda familiar	0,30	0,40	0,80
Total asalariados	52,90	48,80	101,80
Asalariados sector público	7,10	10,70	17,80
Asalariados sector privado	45,80	38,10	83,90
Otra situación personal	0,00	0,00	0,00
TOTAL	70,40	56,40	126,80

INDICADORES DE CÁRACTER ESPECÍFICO

- 1.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de diseño.
- 2.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de internacionalización.
- 3.- Número de hombres y mujeres que han sido formadas en programas de excelencia.
 - Número de hombres y mujeres que actúan como profesorado en excelencia.



- Número de hombres y mujeres formados como evaluadores en el modelo EFQM.
- Número de hombres y mujeres miembros del Club de Evaluadores.
- Número de hombres y mujeres evaluadores participantes en evaluaciones de memorias a Premios.
- Número de hombres y mujeres evaluadores senior participantes en procesos de evaluación de memorias a Premios.
- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de excelencia.

4.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de investigación.

5.- Número de hombres y de mujeres que constituyen empresas emprendedoras

6.- 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 2011 que podemos aportar desde el Área de Diseño son los siguientes:

2008	Actuaciones ADER			Proveedores de servicios ADER		
Tipología de la actuación	2008	% Mujer	% Hombre	2008	% Mujer	% Hombre
Proyectos con empresas	15 (P)	30%	70%	31	35%	65%
Información recursos	80 (C)	28%	72%			
Promoción	104	15%	85%			
Jornadas	500 (A)	60%	40%			
Formación	60 (A)	55%	45%			

2009	Actuaciones ADER			Proveedores de servicios ADER		
Tipología de la actuación	2009	% Mujer	% Hombre	2009	% Mujer	% Hombre
Proyectos con empresas	30 (P)	32%	68%	24	40%	60%
Información recursos	120 (C)	25%	75%			
Promoción	120	40%	60%			
Jornadas	600 (A)	65%	35%			
Formación	40 (A)	50%	50%			

2010	Actuaciones ADER			Proveedores de servicios ADER		
Tipología de la actuación	2010	% Mujer	% Hombre	2010	% Mujer	% Hombre
Proyectos con empresas	54 (P)	40%	60%	27	20%	80%
Información recursos	150 (C)	40%	60%			
Promoción	90	25%	75%			
Jornadas	800 (A)	60%	40%			
Formación	30 (A)	55%	45%			

2011	Actuaciones ADER			Proveedores de servicios ADER		
Tipología de la actuación	2011	% Mujer	% Hombre	2011	% Mujer	% Hombre
Proyectos con empresas	40 (P)	35%	65%	16	12,50%	80,50%
Información recursos	175 (C)	60%	40%			
Promoción	80	30%	70%			
Jornadas	950 (A)	70%	30%			
Formación	0 (A)	0%	0%			

Indicadores de carácter específico:



Actuaciones ADER	2011	% Mujer	% Hombre
Becas de diseño	5 (B)	80%	20%

* (A) Asistentes.

* (C) Consultas.

* (P) Proyectos.

Área de internacionalización

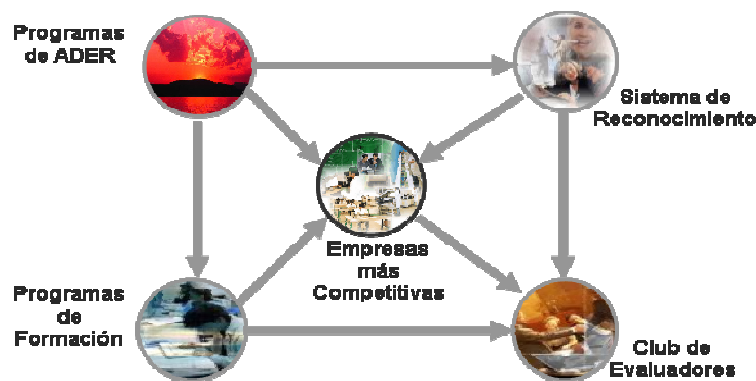
La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja viene gestionando un amplio abanico de actividades, tanto ayudas a fondo perdido como de prestación de servicios, encaminadas a mejorar el sector exterior de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incentivando la incorporación de empresas a los mercados internacionales 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
2011	4	57,14	3	42,86	7
TOTAL	26	37,14%	44	62,06%	70

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. AÑO 2006					
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 EXCELENCIA. AÑO2011					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
Formación excelencia	77	73	150	51,33	48,67
Curso de evaluadores	0	0	0	0,00	0,00
Profesorado de excelencia	6	5	11	54,55	45,45
Miembros Club Evaluadores	68	60	128	53,13	46,88
Participantes evaluación	6	11	17	35,29	64,71
Evaluación senior	1	0	1	100,00	0,00
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00	0,00

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 2011 han sido los siguientes:

Se han concedido 20 becas, de los cuales 10 han correspondido a hombres y 10 a mujeres, mostrándose, por tanto, una paridad entre ambos sexos.

En todo caso, indicar que en las Convocatorias de Becarios 2012, 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%
2011	10	10	20	50,00%	50,00%

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%

ÁREA DE EMPRENDEDORES. AÑO 2011					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
Promoción de emprendedores	112	105	235	47,66%	52,34%
Plan Emprenderioja (Consultas)	528	384	912	57,89%	42,11%



Asimismo debemos señalar que en la Unidad de Información se atendieron durante el año 2011 un total de 6.628 consultas, de las que 2.672 correspondieron a consultas realizadas por mujeres y 3.956 fueron realizadas por hombre, lo que representa unos porcentajes de 40,31% y 59,69% respectivamente.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2013 constituye el tercer 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 de los fines y objetivos que persigue la Agencia, donde 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 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 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



empresadora 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 2013, 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 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 la Administración, como es el caso concreto y evidente del Instituto Nacional de Estadística, que deberá de aportar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores de género sobre los que inciden directamente las políticas de gasto de la Agencia, y que se han puesto de manifiesto en el apartado A de este informe.

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

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, 2010 y 2011.

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).



13^a. Convocatoria del Programa para el fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de pesca y acuicultura (IPE/IPF).

14^a. Convocatoria del Programa de promoción del emplazamientos empresariales de ámbito local (PEL).

15^a. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (IDA),,:

16^a. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (DPE).

17^a. Convocatoria del Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas (INNOEMPRESA).

18^a. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (CLU),.

19^a. 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:

12^a. 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 2011 una cuantía de 2.450.000 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 1.147.073,83 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%



AÑO 2011. LÍNEA DE DISEÑO						
EMP	Número de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2011	124	28	22,58%	1.147.073,83 €	259.009,27 €	22,58%

20ª. Convocatoria del Programa de subvenciones destinadas a la promoción de emprendedores (EMP)

La convocatoria del Programa de Subvenciones del año 2010 destinada a la promoción de emprendedores preveía una cuantía de 1.200.000 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 590.270,92 euros una vez resuelta la convocatoria.

Por su parte, la convocatoria del Programa de Subvenciones del año 2011 destinada a la promoción de emprendedores preveía una cuantía de 1.200.000,00 euros, habiéndose realizado un gasto total de 880.558,00 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 EMPRENDEDORES						
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 EMPRENDEDORES						
EMP	Número de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2010	149	47	31,54%	590.270,92€	211.250,24 €	35,79%

AÑO 2010. LÍNEA DE EMPRENDEDORES						
EMP	Número de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2011	145	55	37,90%	880.558,00€	361.566,00 €	41,06%

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 2011 las distintas variables de índole económica que se han reflejado en este informe sobre impacto de género.

En este sentido debemos significar las serias dificultades que existen para poder cuantificar con exactitud la incidencia que nuestros programas de gasto tienen o



pueden tener sobre los parámetros económicos que marcan el devenir de nuestra economía riojana, siendo verdaderamente difícil poder cuantificar dicha repercusión.

Lo que si está claro es que durante el año 2011 sigue manifestándose de forma más aguda, en los parámetros económicos de La Rioja, la fuerte incidencia que esta teniendo sobre la economía riojana la fuerte crisis económica que está 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 género 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 sigue mostrando 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 ha repercutido negativamente tanto sobre un colectivo como sobre otro. No obstante la incidencia ha sido algo mayor sobre la variable hombre que sobre la variable mujer en términos absolutos, pues si en el año 2008 los hombres ocupados eran de 85.200 y las mujeres ocupadas de 59.300, el año 2011 esas variable arrojan unos datos, respectivamente, de 70.400 hombres y 56.400 mujeres, lo que muestra que el deterioro del empleo masculino ha sido cinco 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.

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 de esta Entidad tiene sobre la creación y mantenimiento del empleo desde una perspectiva de género, incidiendo no sólo sobre los aspectos absolutos de esas variables sino también sobre los aspectos cualitativos de las mismas, con el objetivo de poder valorar en su justa medida la verdadera incidencia de nuestros programas de gasto.

La realidad suele ser tozuda es sus planteamientos y 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 subvencionadora, que pretende primar inicialmente aspectos generales como la productividad y la competitividad d las



empresas, dejando en un segundo plano el factor género, que siendo evidentemente importante, no constituye el objetivo prioritario de nuestras políticas de gasto.

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

A.-POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia. Como ya se ha señalado los objetivos prioritarios de nuestras políticas de gasto es contribuir a la mejora de la competitividad y del sistema productivo riojano. En la actualidad, dada la precaria y persistente situación por la que atraviesa la economía, se hace difícil precisar que mejoras pueden introducirse en nuestras políticas de gasto en orden a la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres. La prioridad básica y principal en estos momentos es la creación de empleo suficiente para atender a la fuerte demanda social de empleo existente.

En cualquier caso, con independencia de lo señalado, sí se puede manifestar que en estos momentos el Informe de Impacto de Género ya recoge una serie de parámetros que nos permite hacer algún tipo de valoración sobre la incidencia que nuestras políticas de gasto 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.



4.3. FUNDACIONES

SECCIÓN 06: CONSEJERÍA DE SALUD Y SERVICIOS SOCIALES**Fundación:** FUNDACIÓN RIOJA SALUD

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Fundación Rioja Salud es una organización pública de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuyo patrimonio se halla afectado, de forma duradera, a la realización de los fines de interés general propios de la Institución.

El objeto principal de la Fundación es la promoción y protección de la Salud en cualquiera de sus vertientes mediante la docencia, investigación, desarrollo e innovación de las Ciencias de la Salud, así como la realización de actividades de promoción, prestación y gestión de recursos y servicios sanitarios avanzados.

El objeto, siempre de carácter general, busca de forma contundente la excelencia médica, investigadora y tecnológica, que además de convertir a la Fundación en referencia para el Sistema Nacional de Salud, facilite al ciudadano la accesibilidad a servicios y tecnologías de calidad y eficacia, donde tratar las patologías de importancia para la Salud Pública y Comunitaria, resaltando las oncológicas, cardiológicas, biomédicas, neurodegenerativas, infecciosas así como las relativas a promoción y gestión de la donación, extracción de sangre y transplantes, e incrementar la posibilidad de éxito en la lucha contra las mismas.

Las finalidades de la Fundación están orientadas preferentemente a la investigación, desarrollo e innovación en el ámbito de la Salud y al fomento de la calidad, la eficiencia, la evaluación y la docencia en el Sistema Sanitario, así como la provisión y gestión de recursos avanzados. Entre todas estas finalidades, podríamos destacar:

- a) Provisión y prestación de servicios sanitarios, promoción de la Salud y prevención de enfermedades en concordancia con el objeto fundacional anteriormente descrito, con significación especial de las patologías oncológicas y aquellas de mayor prevalencia o importancia para la Salud Pública, a través de programas propios o concertados con otras entidades.



- b) Docencia de las Ciencias de la Salud y actividades de estudio y divulgación relacionadas con las mismas, colaborando con Universidades y demás instituciones competentes en esta materia.
- c) Fomento de la investigación, desarrollo e innovación biomédicas, en colaboración con el Gobierno de La Rioja y otras entidades, proporcionando los medios necesarios, económicos, estructurales, de equipamiento y de recursos humanos para que el Sistema de Salud de La Rioja sea referente en estos campos.
- d) Poner a disposición del Gobierno de La Rioja y la Consejería de Salud los medios disponibles de la Fundación para la implantación de sistemas de calidad, de evaluación y eficiencia de todos los dispositivos del Sistema Público de Salud de La Rioja. Así mismo, dichos medios podrán ser puestos a disposición de otras entidades u organismos del Sistema Nacional de Salud.
- e) Participación en programas de protección de la Salud, prevención de enfermedades, asistencia sanitaria y rehabilitación.

Las actividades que se desarrollan para alcanzar estos objetivos tienen al conjunto de la población riojana cómo posible objeto de actuación. En cuanto a la composición y desagregación por sexo de la misma es la siguiente:

Estructura de población por tramos de edad en La Rioja			
Año 2011			
	Varones	Mujeres	Total
0-14	10,9	14,3	14,7
15-44	42,9	39,8	41,3
45-64	26,1	25,1	25,5
65 y más	16,1	20,8	18,5
Total	100%	100%	100%

En cuanto a los profesionales con que cuenta la Fundación para alcanzar estos fines son:

Plantilla Fundación Rioja Salud - Año 2012			
Categoría	Hombres	Mujeres	Total
Médicos y Especialistas	15	15	30
Enfermeras	2	28	30
Otras profesiones sanitarias: nivel diplomado	1	1	2
Técnicos Especialistas	9	29	38



Auxiliares de Enfermería	1	9	10
Técnicos Gestión grado superior	15	28	43
Técnicos Gestión grado medio	0	5	5
Técnicos Administrativos	1	11	12
Auxiliares Administrativos	4	11	15
Celadores	0	1	1
Total	48	138	186
Porcentaje s/ total plantilla	25,8%	74,2%	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	4	3	7
Personal directivo	4	0	4
Total	8	3	11
Porcentaje	72,7%	27,3%	100%

A nivel de personal responsable de las unidades asistenciales, existe bastante paridad en Fundación Rioja Salud. Sin embargo, hay un mayor 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, técnicos especialistas e incluso médicos).
- Mayor presencia también en las categorías de técnicos y auxiliares de ámbito no sanitario.
- Menor proyección laboral por limitaciones sociales, familiares y personales.

A la hora de analizar el impacto de género nos centramos específicamente en los programas de protección de la Salud y de prevención de enfermedades. El Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama se inició en La Rioja en 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 paternidad/maternidad
Hombres	0	0	2
Mujeres	7	13	11
TOTAL	7	13	13

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 2011 y previsión para el 2012 son los siguientes:

Unidad Diagnóstica de Mama: Programa Screening	Actividad Real 2011	Previsión Actividad 2012
Población diana	19.593	18.000
% Participación	91,5%	≥ 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 Año 2012	Número de personas
Licenciados	1
Diplomados	1
Técnicos sanitarios	4
Técnicos administrativos	8
Auxiliar de enfermería	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 2013.

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.



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 2013 incorpora el análisis de los programas de gasto en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, realizado por cada una de las secciones presupuestarias.

Su estudio nos permite realizar una valoración de la evolución de la política de igualdad incorporada al conjunto de las políticas presupuestarias, no solo de forma cualitativa (a través de los indicadores de género) sino también de manera cuantitativa, calculando y comparando los créditos de forma interanual de forma que conozcamos el esfuerzo financiero que lleva a cabo la Comunidad Autónoma de La Rioja en esta materia.

En él, se han analizado aquellos programas de gasto que contribuyen a la eliminación de desigualdades entre hombres y mujeres de acuerdo con el criterio de pertinencia en el género. Un total de 33 programas presupuestarios y más de 200 indicadores que reflejan una visión política y una “fotografía” actual de la mujer en La Rioja.

Dentro del contexto actual de crisis económica, en el área de empleo adquiere mayor relevancia la política de incentivos de empleo.

Entre ellos destacan los programas “Fomento de Empleo Estable y de Calidad” “Fomento de Autoempleo” o “Programas de Empleo dirigidos a personas con discapacidad”. Todos contienen líneas de subvención específicas dirigidas a la igualdad de oportunidades a través de subvenciones a la contratación indefinida de mujeres, su promoción profesional, empleo autónomo, o formación.

Según los datos del pasado ejercicio, las subvenciones por contratación estable ascendieron a más de un millón de euros y fueron concedidas a 213 empresas; permitieron crear 321 puestos de trabajo, de los cuales 270 correspondieron a mujeres. Respecto a las subvenciones de autoempleo, se concedieron un total de 194 ayudas de las cuales 87 se han destinado a mujeres.

Asimismo, continúan los programas “Primer Empleo” y “Mujer y Empleo” que tienen como objetivo la inserción laboral de colectivos 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 los contraten. Concretamente, en el ejercicio 2011 se han beneficiado 642 personas, de ellas, 364 mujeres.



Estos esfuerzos pueden verse reflejados, a pesar de los malos datos de las cifras de empleo que se barajan en nuestros días. Ya que, aunque los hombres siguen manteniendo su hegemonía sobre el total de afiliados a la Seguridad Social, desde 2008 ha disminuido el número de afiliaciones masculinas, mientras que las femeninas han crecido ligeramente.

En el sector económico e industrial, la ADER destina el 90% de su presupuesto a financiar ayudas y subvenciones dirigidas a las empresas riojanas con el fin de mejorar su productividad y competitividad. En sus programas, la ADER lleva a cabo acciones de discriminación positiva para las mujeres, primando en las convocatorias de ayudas, proyectos de empresas en los que se acrediten planes de igualdad o de conciliación de la vida familiar y laboral, así como la participación femenina en proyectos de investigación. También prima aquellos proyectos económicos emprendidos por mujeres, y en los casos de sociedades mercantiles, que la mayoría del capital sea femenino.

En una región como la nuestra, donde tiene mucho peso el sector primario en la economía, es muy importante la Política Agraria, con una dotación de gasto que alcanza los 95 millones de euros y destina al Desarrollo Rural cerca de 23 millones de euros

En el ámbito de la explotación familiar del medio rural, se ha dado un paso muy importante a favor de la mujer, con la elaboración de la normativa nacional a favor de la co-titularidad de las mujeres en las explotaciones agrarias, una de las principales barreras para constituirse en beneficiarias directas de ayudas europeas.

A nivel regional, en la Comunidad Autónoma de La Rioja destacan dos medidas de acción positiva para las mujeres que están incluidas en el Plan de Desarrollo Rural, una de ellas es primar a las mujeres en la línea de ayudas destinada a la incorporación de jóvenes agricultores, de la cual se han beneficiado un total de 71 mujeres desde su implantación en el año 2002, que representan un 19,35% del total de ayudas concedidas.

La segunda medida es el establecimiento de ayudas para promover la afiliación a la seguridad social de los cónyuges de las personas titulares de las explotaciones agrarias en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Actualmente se han resuelto 24 expedientes, todos correspondientes a mujeres.

En el área de salud y sanidad, se desarrollan una serie de programas de carácter sanitario dirigidos exclusivamente a la mujer, tales como: “Mujer Sana”, “Salud bucodental de la embarazada” o “Revisiones Ginecológicas en Centros de Salud”, son programas que tratan de prevenir y detectar enfermedades exclusivamente femeninas, y especialmente el cáncer de mama o de útero, principales causas invalidantes entre mujeres de 35 a 50 años. Evitar estas enfermedades tan graves contribuirá a desarrollar su vida laboral y social en condiciones de igualdad.



Además, complementariamente a estos programas, se desarrollan otros de carácter preventivo. Destaca por su especial relevancia el programa de vacunación frente al Virus de Papiloma Humano, principal causante del cáncer de útero o cerviz en las mujeres. El objetivo es inmunizar y proteger a toda la población femenina nacida a partir del año 1993.

La vacuna contra el cáncer de cerviz se incluyó por primera vez en el calendario de vacunación riojano en el curso escolar 2007/2008. Actualmente hay una cobertura de vacunación del 95,1%. Sus efectos se verán a largo plazo, pero se espera que sean positivos, dado que es una vacuna acreditada y probada.

Estas políticas junto a otros motivos, influyen en que la esperanza de vida al nacer de las mujeres riojanas sea hoy en día 6 años superior a los hombres.

También se han llevado a cabo programas de ayudas para técnicas de reproducción asistida y para el Programa Integral de Detección y Abordaje de la Violencia Doméstica, cuyo fin es detectar este tipo de violencia a través de instituciones sanitarias. Desde su instauración se han detectado más de 300 casos de violencia doméstica, 66 de ellos en el último año, en su mayoría de violencia de género.

En cuanto a la política de servicios sociales, el Gobierno regional es consciente de su importancia, sobre todo en esta época de crisis.

Durante el ejercicio 2011, aún no disponemos datos del ejercicio 2012, 6.435 personas han recibido prestaciones del Sistema Riojano para la Autonomía Personal y la Dependencia, un 1% más respecto al ejercicio 2010. Los beneficiarios de estas prestaciones son mayoritariamente mujeres, ya que representan un 62% del total de beneficiarios en 2011, cifra similar a la del año anterior.

La cuantía de las prestaciones de inserción social, se ha incrementado un 53% respecto al año anterior, y en su mayoría, concretamente un 61,4% son percibidas por mujeres, ya que es el colectivo con mayor vulnerabilidad social.

Por otro lado, se mantienen las políticas de ayuda dirigidas a personas mayores, a la infancia, a la discapacidad y a la mujer, puestas en marcha en años anteriores.

En relación a la Violencia de Género, y dentro del IV Plan Integral de Mujer 2011-2014, se han atendido 173 mujeres desde el Centro de Atención a la Mujer, y se ha prestado atención residencial a un total de 45 mujeres y 32 menores.

Además en materia de sensibilización y prevención contra la violencia destaca el Programa Buenos Tratos con una participación de 8.796 personas, un 15% más respecto al ejercicio anterior.

En el área de educación, inicialmente, todas las actuaciones formativas llevadas a cabo por docentes y alumnado incorporan el principio de igualdad sin distinción



alguna de sexo o cualquier otra condición, con el fin de sembrar valores de tolerancia y respeto.

La mujer ha empezado a desempeñar un papel clave en el mundo educativo, teniendo mayor representatividad entre los docentes de todos los niveles educativos con excepción del profesorado de formación profesional, los catedráticos y el profesorado universitario.

En la escolarización, no es posible detectar diferencias de sexo, en principio porque es obligatoria hasta los 16 años. No obstante se aplican medidas que la favorecen y a la vez contribuyen a conciliar la vida laboral y familiar de los padres de los alumnos, por ejemplo: ayudas al transporte escolar, la contratación de acompañantes en la ruta escolar, el servicio de comedor en los colegios...

Cabe destacar que las mujeres riojanas hoy en día presentan mayores tasas de escolarización a partir de 15 años, así como una mayor participación en las enseñanzas postobligatorias.

Otros sectores en los que también se incorpora el enfoque de género a través de acciones de discriminación positiva para las mujeres son: el deporte, premiando estructuras equilibradas en equipos o entidades deportivas; la vivienda, facilitando el acceso de la mujer víctima de violencia de género a la vivienda protegida; las nuevas tecnologías, con actuaciones específicas de formación y diseño de páginas web con AFAMMER Rioja (Asociación de Familia y Mujeres en el Medio Rural) y otras asociaciones de mujeres emigrantes; o en cooperación exterior mediante 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.

Por último, debemos hacer una breve referencia a la situación de la mujer en la administración pública riojana.

Actualmente trabajan 10.355 personas en la función pública riojana y un 70% del total del personal público es femenino. Su gestión y organización corresponde a la Dirección General de Función Pública a través del programa de gasto 1212.

En el sector público, el acceso al empleo está garantizado por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. La presencia femenina en los procesos de selección y nombramiento de funcionarios es significativa con una participación en 2012 del 71% y un 82% respectivamente. Estos datos reflejan una clara tendencia a la feminización del empleo público.

Por último, queremos destacar que este informe es el producto de trabajo de muchas personas en todos los niveles de la Administración pública riojana, una administración firmemente comprometida con la igualdad de hombres y mujeres.



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.- PROPUPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO