



INDICE

1- INTRODUCCIÓN	3
2- METODOLOGÍA	5
3- SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LA RIOJA: ESTADÍSTICAS	7
- Demografía.....	9
- Hogar y familia.....	24
- Mercado de trabajo.....	29
- Educación y deporte	39
- Protección social	50
- Violencia de género.....	56
- Participación política y social.....	62
4- ANÁLISIS POR SEXO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA	66
4.1. ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.....	67
4.2. ANÁLISIS DEL PERSONAL PERTENECIENTE AL SERVICIO RIOJANO DE SALUD (SERIS)	75
4.3. ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA RIOJA	82
5- EL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA 2014: ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE GASTO.....	85



5.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL	85
- Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente	85
- Salud y Servicios Sociales	95
- Educación, Cultura y Turismo.....	138
- Obras Públicas, Política Local y Territorial	152
- Administración Pública y Hacienda	158
- Presidencia y Justicia	177
- Servicio Riojano de Salud	203
- Instituto de Estudios Riojanos	225
- Industria, Innovación y Empleo.....	230
4.2. ORGANISMOS PÚBLICOS	344
- Entidades Públicas Empresariales.....	344
- Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.....	344
4.3. FUNDACIONES	376
- Fundación Rioja Salud	376
5- CONCLUSIONES FINALES.....	393
6- ANEXOS.....	399



1. INTRODUCCIÓN

A pesar de que nuestra Constitución, en su artículo 14, consagra la igualdad y la no discriminación por razón de sexo y las leyes otorgan los mismos derechos a los hombres y a las mujeres, la realidad es muy diferente. Hoy por hoy, se constata que los hombres y mujeres siguen manteniendo roles diferentes en los diferentes órdenes de la vida, que dan lugar a una dualidad de comportamientos y, por tanto, a diferentes valoraciones y reconocimientos entre ambos sexos.

En consecuencia, resulta que aún no es suficiente hablar de igualdad legal y es necesario un mayor esfuerzo y garantizar las condiciones materiales para que la igualdad sea real y efectiva. Y corresponde a los poderes públicos, como canalizadores de las necesidades de la ciudadanía, establecer los mecanismos adecuados para atajar esta situación.

La estrategia utilizada por España y los demás estados miembros de la Unión Europea para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres tiene origen en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín 1995), que invita a los Gobiernos a integrar la perspectiva de género en todas las políticas públicas para analizar sus consecuencias en ambos sexos antes de tomar decisiones. Ya que, decisiones políticas que, en principio, parecen no sexistas, pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, a pesar de que dicha consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara.

Concretamente, en el ámbito presupuestario, la introducción de la dimensión del género significa tener en cuenta las necesidades de los hombres y las mujeres en todas las fases del proceso presupuestario (diseño, planificación, ejecución y evaluación), reestructurando los gastos e ingresos con el fin eliminar las situaciones discriminatorias y promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El resultado es un presupuesto sensible al género, que por un lado, es más eficiente y transparente con la igualdad de oportunidades, y por otro lado, no sólo se circunscribe a las tradicionales políticas de igualdad o de asuntos sociales, sino que se extiende al resto de políticas: trabajo, educación, economía,...En consecuencia, se aumenta la eficacia y la eficiencia en la asignación de los recursos públicos, porque el gasto público va dirigido a las personas que realmente lo necesitan.

El instrumento recomendado por la Comisión Europea para la incorporación de la perspectiva del género es la elaboración de un informe de impacto de género de todas las leyes y medidas políticas, con el fin de comprobar el efecto de las mismas sobre los hombres y mujeres e incorporar una muestra de modificación en caso necesario.



En España, se introducen los Informes de Impacto en función del género a través de la Ley 30/2003, de 13 de octubre¹, que introduce una modificación en los artículos 22 y 24 de la Ley del Gobierno². Esta reforma establece que los proyectos de ley y disposiciones reglamentarias irán acompañados de un informe, sobre el impacto de género, de las medidas que contienen. Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres amplió este mandato a planes de especial relevancia y pruebas selectivas de empleo público.

A nivel autonómico, el legislador también se ha mostrado sensible con la perspectiva de género y desde 2001, fecha en la que Cataluña implantó la Evaluación de Impacto de Género varias comunidades han establecido algún tipo de legislación al respecto. En el caso de La Rioja, el Pleno del Parlamento el 10 de marzo de 2005 aprobó la siguiente Resolución:

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

Siguiendo este precepto, todos los Proyectos de Ley de Presupuestos Generales de La Comunidad Autónoma de La Rioja, desde el ejercicio 2009, se acompañan de un Informe de Impacto de Género que contiene un análisis de los efectos que las políticas presupuestadas van a tener sobre los hombres y mujeres, considerando las desigualdades existentes.

El presente Informe de Impacto de Género acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2014, y contiene dos novedades respecto a informes anteriores que nos permiten avanzar en esta labor de reflexión política y económica.

En primer lugar, se ha ampliado el apartado de estadísticas con la introducción de nuevos indicadores en todas las áreas objeto de estudio que nos permiten conocer de forma más profunda la realidad de la mujer riojana.

Y por último, se ha incluido un nuevo capítulo en el informe que tiene por objeto un análisis de la representación de la mujer en la Administración General, así como en la Sanidad y en la Administración de Justicia.

¹ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

² Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Los artículos se encuentran en el “Título V. De la iniciativa legislativa, de la potestad reglamentaria y del control de los actos del Gobierno”, de la citada ley.



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 2014 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*³, 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 normalizado⁴ 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

³ 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.

⁴ 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 2013 una vez ejecutados.

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

Además, la Oficina de Control Presupuestario ha contado con la participación del Instituto de Estadística de La Rioja, 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. MUJERES Y HOMBRES EN LA RIOJA: ESTADÍSTICAS

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

Este capítulo, se estructura en siete bloques temáticos y contiene los últimos datos estadísticos disponibles en materia de demografía, mercado laboral, educación y deporte, protección social, hogar y nuevas tecnologías, representación política y violencia de género, procedentes del Instituto Nacional de Estadística y de diversas publicaciones elaboradas por el Instituto de Estadística de La Rioja.

En el área de demografía se presenta un resumen de los últimos datos relativos a la población de La Rioja, diferenciada según el género. Se divide en cuatro apartados: evolución de la población en La Rioja; movimientos migratorios; población extranjera; y evolución de fenómenos demográficos.

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

En el epígrafe de mercado de trabajo se realiza un repaso a la evolución del mercado laboral desde la perspectiva de género desde el año 2009. De su análisis se desprende que la situación laboral de las mujeres no ha sufrido una evolución tan negativa como la de los varones durante dicho periodo, caracterizado por la recesión económica. Se estructura en cuatro partes: trabajadores en alta laboral a la seguridad social; contratos registrados; parados; encuesta de población activa y de estructura salarial.

El cuarto apartado se dedica a la educación, donde se incluyen contenidos relativos a nivel de formación, escolaridad, alumnos matriculados y recursos humanos. Además por la estrecha relación existente entre actividades escolares y deporte, se ha añadido un breve apartado sobre el deporte escolar y universitario.

A continuación, se desarrolla el apartado de bienestar social, en el que se recogen datos sobre el programa de protección de menores y otros destinados a la sociedad en general. Además se presentan datos sobre las prestaciones sociales a nivel regional y nacional, en concreto analizaremos las excedencias por cuidado familiar, las prestaciones de maternidad y las pensiones no contributivas de la Seguridad Social y las derivadas de la LISMI.



El siguiente apartado está dedicado a la violencia de género y en el se recoge información sobre víctimas, denuncias, ordenes de protección y personas enjuiciadas.

Por último, se cierra este capítulo de estadísticas con el epígrafe de representación política y social de las mujeres.



3.1. DEMOGRAFÍA

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

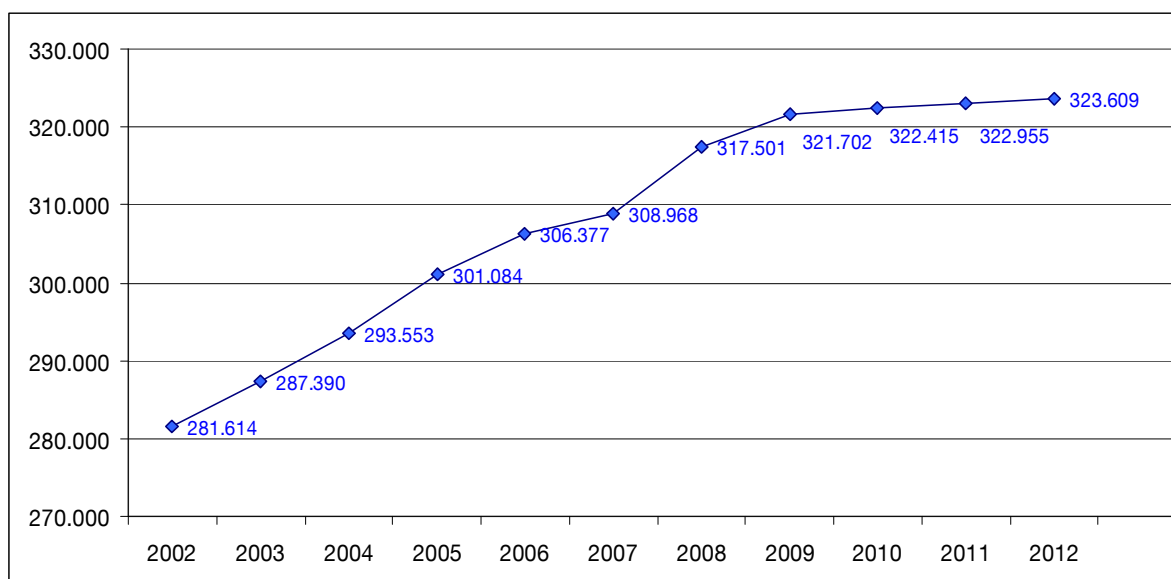
Se realiza un análisis de las principales variables demográficas en la sociedad riojana; en particular se estudia la estructura de la población riojana y su evolución, así como procesos tan determinantes en la población como son los de fecundación, mortalidad y migración.

A) Evolución demográfica en La Rioja

Durante la última década, la población de La Rioja ha experimentado un intenso crecimiento, un 14,9%, lo que equivale a 42.000 personas. No obstante, se constata a partir de 2009 una desaceleración del crecimiento demográfico, a causa de la actual coyuntura económica que influye en factores como la migración y la natalidad.

Según datos del Padrón Municipal de Habitantes 2012 la población riojana ha alcanzado los 323.609 habitantes, lo que supone un crecimiento de 0,20% respecto al año anterior, que por sexos se traduce en 8 hombres menos y 662 mujeres más.

Evolución de la población de La Rioja. Período 2002-2012



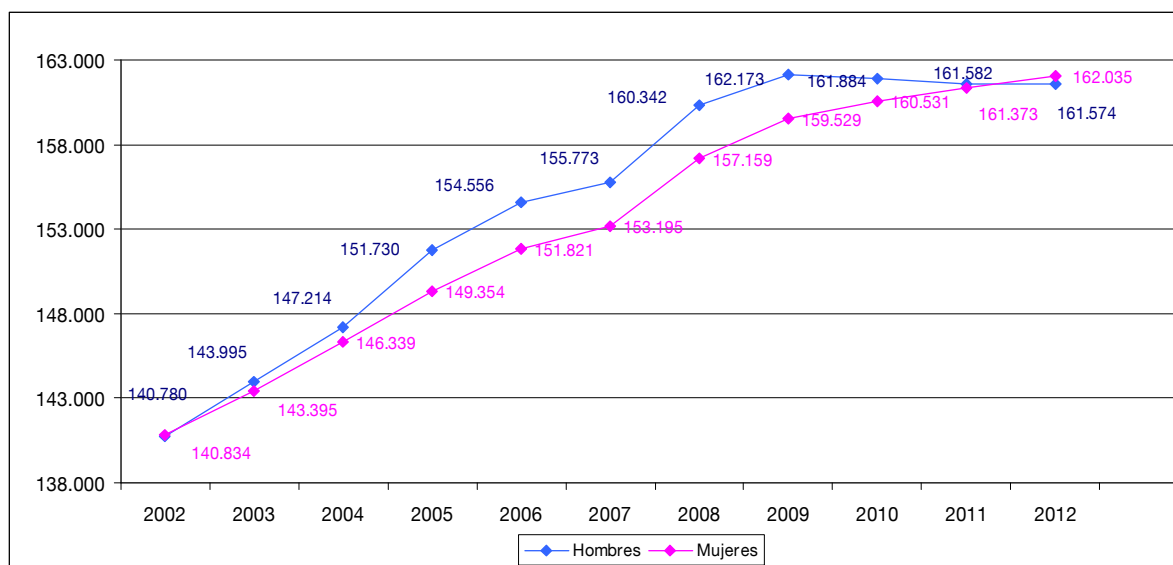
FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.



La Rioja alcanzó 323.609 habitantes en 2012, el 0,68% de España

En el gráfico siguiente se aprecia claramente cómo la brecha entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo desde 2009 hasta ser mínima en 2011, y superar en número las mujeres a los hombres en 2012, hecho que no ocurría en La Rioja desde 2001.

Evolución de la población de La Rioja por sexos. Periodo 2002-2012.



FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

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

Estructura de la población por edades. Año 2012.

	La Rioja			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
0-15 años	15,7	16,1	15,3	15,9	16,5	15,2
16-44 años	39,7	41,1	38,4	41,0	42,6	39,6
45-64 años	26,0	26,5	25,5	25,7	25,8	25,6
65 años y mas	18,6	16,3	20,9	17,4	15,1	19,7

FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

Los datos muestran que en 2012, casi 4 de cada 10 riojanos se encuentra en el grupo comprendido entre los 16 y los 44 años, conformando así el intervalo más



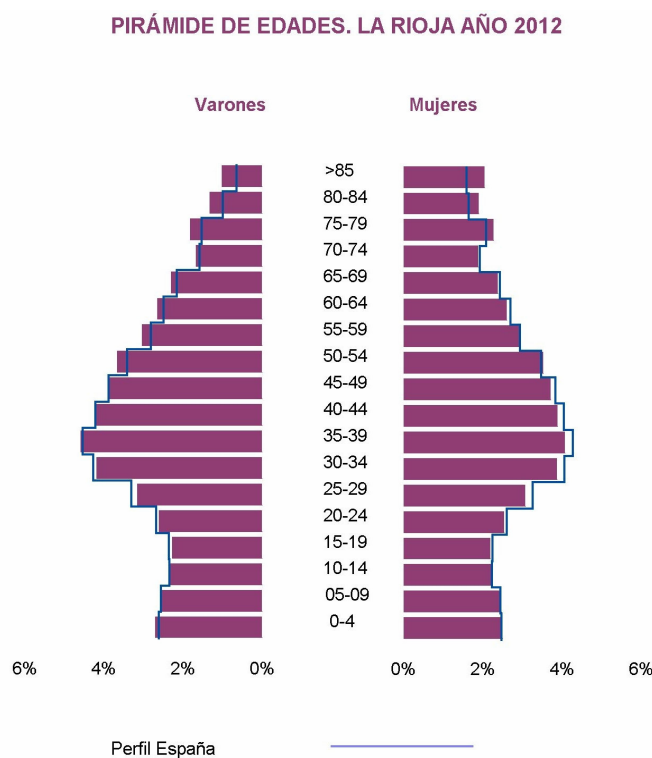
numeroso. Le siguen en importancia numérica la franja de 45 a 64 años y la que agrupa la población mayor de 65 años.

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

En 2012 cuatro de cada 10 riojanos tenía entre 16 y 44 años.

La distribución por edades de la población de La Rioja da como resultado una pirámide regresiva, pues su base es más estrecha que su parte central. Esta revela una proporción de ancianos relativamente grande, sobre todo mujeres mayores de 85 años.

Pirámide de edades. La Rioja 2012



Este tipo de pirámide se corresponde con un país desarrollado que han finalizado la transición demográfica, pero aun estan presentes sus últimas generaciones. En un futuro se convertirá en una sociedad donde el intervalo más ancho se concentre en los grupos de mayor edad, dando a lugar a una población envejecida.

Por sexos, hasta los 65 años, se registra un mayor número de hombres que de mujeres. A partir de esa edad se produce una feminización de la población. De hecho, las mujeres de más de 70 años representan el 8,10% de la población, mientras que los hombres mayores de esa edad representan un 5,84%.



En La Rioja, a partir de los 65 años el 56% son mujeres.

La Proyección de Población a Corto Plazo para el período 2012-2022 advierte que la demografía riojana pivotará sobre tres ejes: la baja natalidad, el fuerte envejecimiento y la feminización.

Por un lado, las proyecciones indican un retroceso progresivo de la población de La Rioja, ya que el porcentaje de variación anual se retraerá entre un 0,7% y un 0,8% cada año. Con ello, en el período 2012-2022 la población residente disminuirá en 21.566 personas (un 6,9%).

Y por otra parte, la hegemonía femenina continuará intensificándose, llegando a haber una diferencia entre sexos de más de 10.000 personas a partir de 2018.

La siguiente tabla, de acuerdo con las Proyecciones a Corto Plazo del INE, muestra la estructura demográfica en el año 2021 que se presenta de la siguiente forma:

Proyecciones de población según sexo. Años 2012 y 2022.

Años	Total	Hombres	Mujeres	% Var. sobre el año anterior
2012	312.206	154.415	157.791	
2013	309.754	152.492	157.263	-0,79
2014	307.388	150.653	156.735	-0,76
2015	305.096	148.892	156.204	-0,75
2016	302.868	147.201	155.667	-0,73
2017	300.699	145.576	155.123	-0,72
2018	298.582	144.012	154.571	-0,70
2019	296.517	142.506	154.012	-0,69
2020	294.504	141.055	153.449	-0,68
2021	292.544	139.660	152.884	-0,67
2022	290.640	138.318	152.322	-0,65

FUENTE: Proyecciones de Población a Corto Plazo. INE.

Nota: la población de partida del ejercicio proyectivo a 1 de enero de 2012 es la obtenida en las Estimaciones de la Población Actual a dicha fecha.

B) Movimientos migratorios

Las migraciones, tanto interiores como exteriores, conforman otro elemento clave en el análisis demográfico de La Rioja. Estos movimientos migratorios vienen en gran parte motivados por las distintas oportunidades económicas y laborales que puedan encontrarse en los distintos territorios. Es por ello, que la situación económica, sus periodos de expansión y recesión afectan de manera directa a las migraciones.

**Migraciones Interiores y exteriores en La Rioja. Años 2010 y 2011**

	2010	2011
Inmigraciones interiores	11315	11047
Emigraciones interiores	11564	11466
Saldo Interior	-249	-419
Inmigraciones exteriores	3892	3284
Emigraciones exteriores	3754	2286
Saldo exterior	138	998
Total inmigraciones	15207	14331
Total emigraciones	15318	13752
Total saldo	-111	579

FUENTE: Estadística de Variaciones Residenciales. INE

De acuerdo con los últimos datos de la Estadística de Variaciones Residenciales (INE), correspondientes a 2011, el saldo migratorio ha vuelto a ser positivo tras dos años de descensos, concretamente el saldo ha sido de 579 personas. Ello es debido a la inmigración exterior, que ha provocado un saldo positivo de 998 personas. Por el contrario, el saldo interior ha ido negativo, ya que han llegado a La Rioja 11.047 personas de otras regiones de España, pero se han ido a otras comunidades 11.466 personas

En La Rioja en 2011 el saldo migratorio vuelve a ser positivo tras dos años de descenso.

A continuación se analizan en detalle y por sexo, los movimientos interiores y exteriores en La Rioja en los últimos años.

En el caso de las migraciones interiores se estudian dos tipos de flujos de personas; por un lado los que se producen dentro de la comunidad Autónoma de La Rioja y por otro, aquellos procedentes de La Rioja que tienen como destino otra región o bien proceden de otra región y tienen como destino la nuestra, pero siempre dentro de los límites nacionales.

Migraciones Interiores. Años 2002-2011.

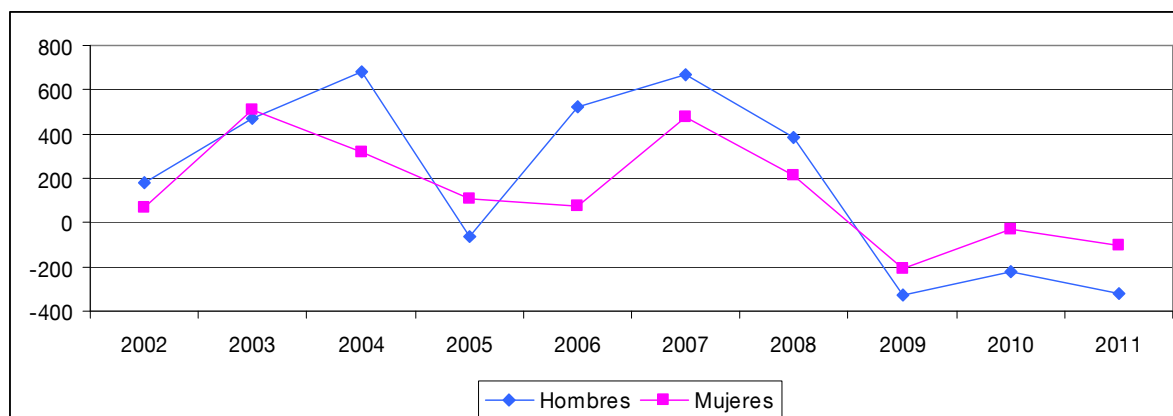
	Emigración			Inmigración			Saldo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2002	8599	4539	4060	8847	4722	4125	248	183	65
2003	9787	5291	4496	10764	5759	5005	977	468	509
2004	10749	5745	5004	11752	6429	5323	1003	684	319
2005	11170	6187	4983	11212	6124	5088	42	-63	105



2006	12282	6559	5723	12886	7085	5801	604	526	78
2007	12674	6846	5828	13820	7514	6306	1146	668	478
2008	11243	5940	5303	11843	6324	5519	600	384	216
2009	11647	6160	5487	11110	5833	5277	-537	-327	-210
2010	11564	6175	5389	11315	5955	5360	-249	-220	-29
2011	11466	6028	5438	11047	5709	5338	-419	-319	-100

FUENTE: Estadística de Variaciones Residenciales. INE

Saldo migratorio Interior en La Rioja por sexo. Años 2002-2011



FUENTE: Estadística de Variaciones Residenciales. INE

El gráfico anterior muestra la evolución entre 2002 y 2011 del saldo migratorio interior para hombres y mujeres, resultando que ambas curvas muestran un comportamiento similar; en particular las dos reflejan el desplome del saldo ocurrido a partir de 2008, alcanzando incluso valores negativos tanto para hombres como para mujeres.

Como puede verse en la tabla anterior, en 2011 salieron de La Rioja 319 hombres más de los que entraron. En cuanto a las mujeres, su saldo es negativo también pero menor, las que abandonaron La Rioja superaron solo en 100 a las que vinieron.

Respecto al saldo migratorio exterior, es el resultado entre las salidas al extranjero con origen La Rioja y las entradas a La Rioja de extranjeros o españoles procedentes del exterior.

El saldo migratorio exterior para nuestra región es de 998 en 2011. Es reseñable la diferencia existente entre sexos, así, mientras el saldo para los hombres es de 263 personas el de la mujer casi triplica esta cifra con un saldo de 735 personas.

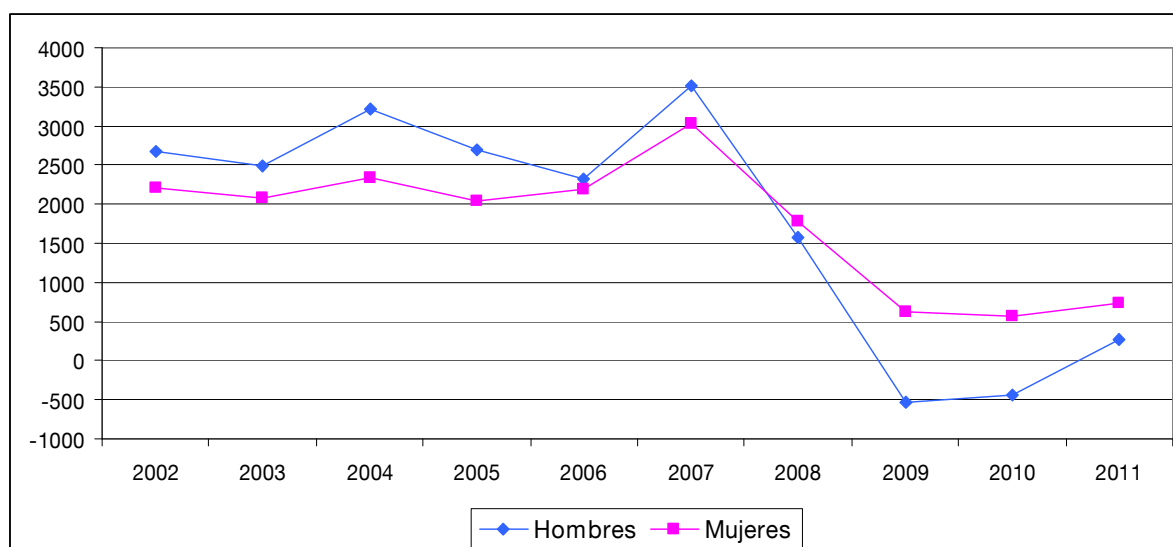


Migraciones exteriores. Años 2002-2011.

	Emigración			Inmigración			Saldo		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2002	228	126	102	5119	2807	2312	4891	2681	2210
2003	321	165	156	4886	2657	2229	4565	2492	2073
2004	741	518	223	6282	3726	2556	5541	3208	2333
2005	717	530	187	5446	3219	2227	4729	2689	2040
2006	1831	1211	620	6335	3524	2811	4504	2313	2191
2007	1756	1162	594	8300	4675	3625	6544	3513	3031
2008	1848	1176	675	5216	2755	2461	3368	1579	1786
2009	3338	2207	1131	3423	1674	1749	85	-533	618
2010	3754	2411	1343	3892	1976	1916	138	-435	573
2011	2286	1344	942	3284	1607	1677	998	263	735

FUENTE: Estadística de Variaciones Residenciales. INE

Saldo migratorio exterior en La Rioja por sexo. Años 2002-2011



FUENTE: Estadística de Variaciones Residenciales. INE

En el gráfico anterior, ambas curvas que representan el saldo migratorio exterior de hombres y mujeres presentan un comportamiento similar con igual sucesión de crecimientos y descensos; destaca el desplome del saldo en ambos sexos ocurrido a partir de 2007 sobretodo en el sexo masculino que alcanza incluso valores negativos, a partir de ese momento el saldo se mantiene y ligeramente se recupera.

En 2011, abandonaron la región 2286 personas, un número importante pero por debajo del máximo de salidas al extranjero alcanzado en 2010 con 3754 personas (2411 hombres y 1343 mujeres) que se fueron a otro país.



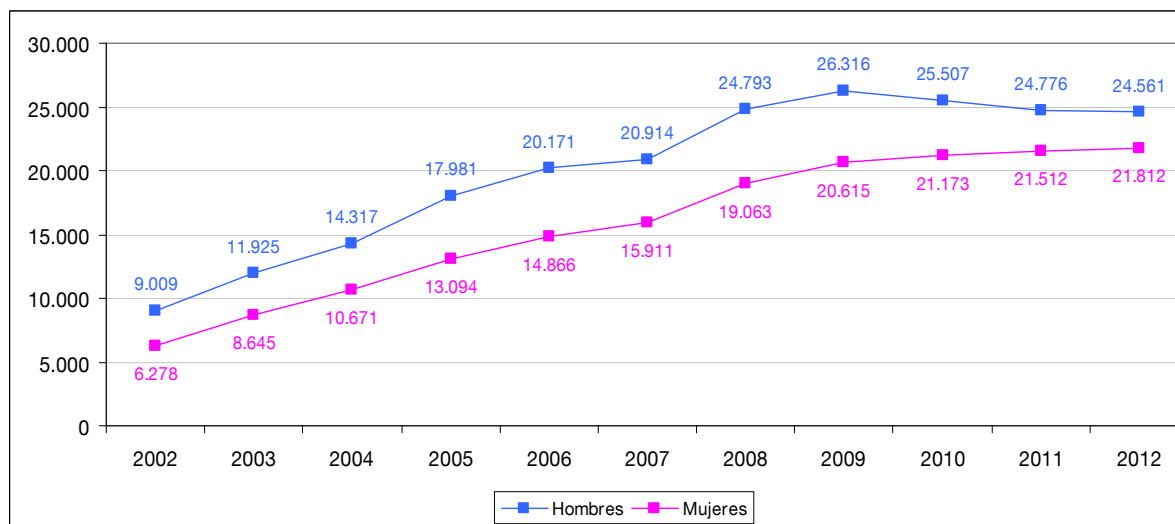
C) Población extranjera.

En el período comprendido entre los años 2001 y 2012, La Rioja ha acogido a 53.209 personas más, un incremento equivalente al 20%. Hasta 2009, estas incorporaciones se justificaban principalmente por la significativa entrada de extranjeros a esta comunidad autónoma. Es, precisamente, en 2009 cuando el colectivo foráneo toca techo con cerca de 47.000 residentes.

Tras dicho periodo de crecimiento récord, 2010 y 2011 son años de ajuste pues La Rioja pierde 251 habitantes extranjeros el primer año y casi otros 400 en el segundo. Estas contracciones no impiden que la población siga creciendo, aunque de forma modesta, gracias a nuevos españoles empadronados. En cambio en 2012, el colectivo extranjero retoma ligeramente la senda del crecimiento, con la incorporación de 85 extranjeros, mientras que a nivel nacional este colectivo disminuye.

En el desglose de sexos, de los 46.373 extranjeros que viven en La Rioja, un 53,0% son varones y un 47%,0 mujeres. Esta diferencia se ha ido reduciendo de forma escalonada en los tres últimos años, no solo por la perdida de hombres sino por una mayor presencia de mujeres, tal y como muestra el gráfico que se presenta a continuación.

Evolución demográfica de los extranjeros por sexo en La Rioja



FUENTE: Estadística de Variaciones Residenciales. INE

No obstante, a diferencia de 2010 y 2011, en el último año se constata un crecimiento del colectivo extranjero lo que denota que el grupo femenino no solo crece, sino que lo hace en mayor número que la reducción experimentada por los



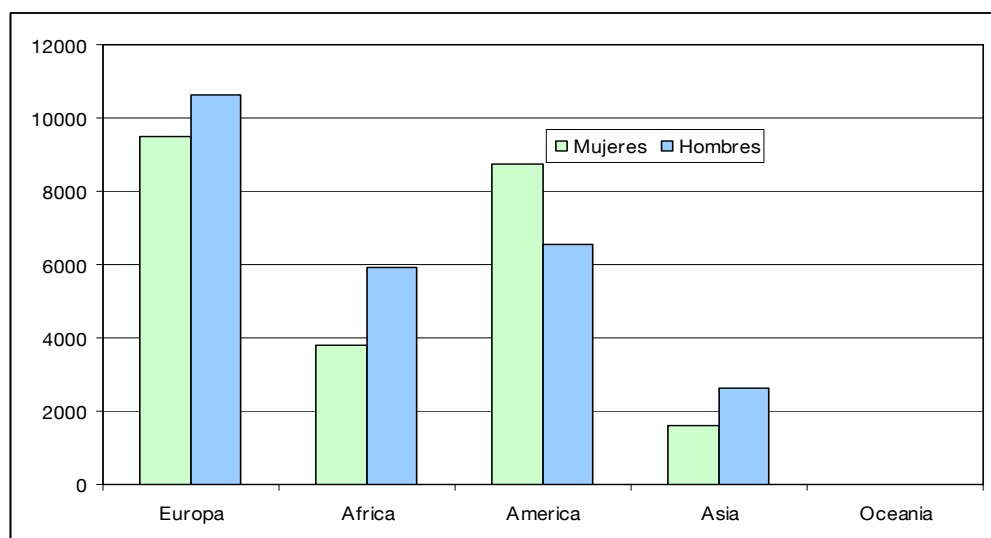
varones para que, como consecuencia, se registren 85 extranjeros más que en 2011.

En relación a la caída total de la población masculina extranjera, se pueden alegar diferentes motivos: el descenso de las llegadas, las nacionalizaciones y las salidas (hacia a otros países o regreso al país de origen).

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%.

Población extranjera según continente de nacimiento. Año 2012



FUENTE: Estadística de Variaciones Residenciales. INE

Predominio femenino en la sólo en la colonia americana

La siguiente tabla recoge la población nacional y extranjera por grupos de edad.

En primer lugar, nos detendremos en el grupo más veterano, donde la presencia de extranjeros es escasa, quedándose por debajo de la media española. En concreto, mientras en esta región el 1,2% de los extranjeros tiene 65 o más años, en el ámbito nacional esta cifra se eleva al 4,3%. Esta disparidad muestra que otras



comunidades son destino de extranjeros con edad de jubilación, es el caso de muchos europeos.

Por otro lado, el colectivo de residentes menores de 15 años (cerca de 51.000 personas en La Rioja), los extranjeros representan un 18,9%, 7 puntos más que la media del país. Asimismo, la proporción de extranjeros en edad activa es 2,8 puntos superior en La Rioja que en España.

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

Población nacional y extranjera por grupos de edad y sexo. Año 2012.

	La Rioja			España		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total edades						
Total	323.609	161.574	162.035	47.265.321	23.298.356	23.966.965
Españoles	277.236	137.013	140.223	41.529.063	20.322.848	21.206.215
Extranjeros	46.373	24.561	21.812	5.736.258	2.975.508	2.760.750
% Extranjeros	14,3	15,2	13,5	12,1	12,8	11,5
0 a 15 años						
Total	50.732	25.989	24.743	7.494.016	3.853.123	3.640.893
Españoles	41.166	21.034	20.132	6.605.880	3.395.053	3.210.827
Extranjeros	9.566	4.955	4.611	888.136	458.070	430.066
% Extranjeros	18,9	19,1	18,6	11,9	11,9	11,8
16 a 64 años						
Total	212.607	109.248	103.359	31.549.109	15.934.673	15.614.436
Españoles	176.501	89.894	86.607	27.055.532	13.594.462	13.461.070
Extranjeros	36.106	19.354	16.752	4.493.577	2.340.211	2.153.366
% Extranjeros	17,0	17,7	16,2	14,2	14,7	13,8
65 años y más						
Total	60.270	26.337	33.933	8.222.196	3.510.560	4.711.636
Españoles	59.569	26.085	33.484	7.867.651	3.333.333	4.534.318
Extranjeros	701	252	449	354.545	177.227	177.318
% Extranjeros	1,2	1,0	1,3	4,3	5,0	3,8

FUENTE: Estadística de Variaciones Residenciales. INE

Si atendemos a la variable género, casi 8 de cada 10 varones extranjeros pertenecen al grupo con edades comprendidas entre los 16 y 64 años (78,8%). Es también el tramo de edad con mayor número mujeres aunque son 1,9 puntos porcentuales menos que los hombres (76,9%).



El grupo más equilibrado entre sexos es el grupo de edad de 0 y 15 años, pues ambos sexos se representan entorno al 19,0%.

D) Evolución de fenómenos demográficos

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

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

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

Evolución de los fenómenos demográficos. Periodo 2001-2011

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

FUENTE: Movimiento Natural de la Población. INE

(*) Nacimientos por lugar de residencia de la madre



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

La siguiente tabla refleja los **fallecidos** residentes en La Rioja, que en 2011 sumaron 2.885 personas, 30 personas más que el año anterior; por sexo, 1.494 eran hombres y 1.391 mujeres.

Si el factor a tener en cuenta es el lugar de fallecimiento (aquellos que fallecieron en La Rioja, sin considerar si también era su lugar de residencia), el número de difuntos pasa a ser de 2.901, mientras que si es por el mismo lugar de residencia (es decir, fallecieron en La Rioja, donde estaba su residencia), son casi un millar menos, al contabilizarse 1.936.

Además, los datos muestran que del total de defunciones en la región, 45 son de nacionalidad extranjera, lo que implica un crecimiento del 18.4% respecto al año precedente; a nivel nacional, también se aprecia un crecimiento de esta variable pero mucho menor (2,7%).

Defunciones. Años 2010 y 2011

	La Rioja		España		% Var. 11/10	
	2010	2011	2010	2011	La Rioja	España
Fallecimientos según lugar de residencia						
Total	2.855	2.885	382.047	387.911	1,1	1,5
Varones	1.457	1.494	198.121	199.854	2,5	0,9
Mujeres	1.398	1.391	183.926	188.057	-0,5	2,2
Fallecimientos según lugar de fallecimiento						
Total	2.898	2.901	382.047	387.911	0,1	1,5
Varones	1.469	1.509	198.121	199.854	2,7	0,9
Mujeres	1.429	1.392	183.926	188.057	-2,6	2,2
Fallecimientos en el mismo lugar de residencia						
Total	1.913	1.936	246.736	250.574	1,2	1,6
Varones	952	979	124.213	125.482	2,8	1,0
Mujeres	961	957	122.523	125.092	-0,4	2,1
Defunciones extranjeros	38	45	10.861	11.139	18,4	2,7

FUENTE: Movimiento Natural de la Población. INE

A continuación, un pequeño estudio de los indicadores de mortalidad a nivel nacional y regional en el año 2011:

**Indicadores de mortalidad. Año 2011**

	La Rioja			España			Diferencia		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Tasa Bruta de Mortalidad	8,92	9,25	8,60	8,21	8,58	7,86	-0,71	-0,67	-0,75
Tasa de Mortalidad Infantil	4,73	5,55	3,87	3,19	3,36	3,00	-1,54	-2,18	-0,87
Esperanza de vida	82,93	79,90	86,08	82,28	79,29	85,18	-0,65	-0,61	-0,90

FUENTE: Instituto de Estadística de La Rioja. Publicación "Principales características demográficas de La Rioja. 2012"

La Tasa Bruta de Mortalidad en el año 2011 se sitúa en 8,92 fallecidos por cada 1.000 habitantes, superior a la registrada para el conjunto nacional (8,21 fallecidos por cada 1.000 habitantes).

La Tasa de Mortalidad Infantil en La Rioja es de 4,73, superando en 1,54 puntos a la nacional. Al conocer la tasa regional en 2010 era de 1,78 se hace necesario señalar que esta variación interanual tan destacada se explica por el reducido número de fallecidos menores de un año que hay en La Rioja. Concretamente, en 2011 fallecieron 15 bebés de menos de un año, mientras que en 2010 fueron 6; a este incremento en el número de fallecidos se suma el hecho de que el número de nacidos vivos ha disminuido.

Por último, la Esperanza de Vida al Nacer toma para La Rioja el valor de 82,93 años. La media nacional se queda en 82,28 años. Por sexo, se mantiene una diferencia evidente en la incidencia de la mortalidad. La esperanza de vida al Nacer de las mujeres riojanas alcanza los 86,08 años, superando en 6,2 años a la de los hombres (79,90 años).

Las mujeres son una media de 6,2 años más longevas que los varones

En cuanto a los **nacimientos**, en 2011 el número de nacimientos en La Rioja ha disminuido en 202 respecto a 2010. En total, en el último año se registran 3.172 nacimientos en esta región, habiendo 74 niños más que niñas, lo que supone una proporción de 51,2%. Para España el porcentaje de niños nacidos es del 51,5%.

Atendiendo a la nacionalidad de la madre, casi tres de cada diez nacidos en La Rioja son hijos de madre extranjera, concretamente el 29,1%, mientras que en España este porcentaje es casi diez puntos menor (19,5%).

En nuestra región casi 7 de cada 10 nacimientos (68,8%) son de madres casadas, si bien el porcentaje ha descendido en el último año y es reseñable que el dato a nivel nacional se sitúa seis puntos por debajo (62,7%).



Nacimientos. Años 2010 y 2011

	La Rioja		España		% Var. 11/10	
	2010	2011	2010	2011	La Rioja	España
Todos los nacimientos	3.374	3.172	486.575	471.999	-6	-3
Varones	1.764	1.623	250.727	243.292	-8	-3
Mujeres	1.610	1.549	235.848	228.707	-3,8	-3
Ratio de masculinidad al nacer	109,6	104,8	106,3	106,4	-4,4	0,1
De madre casada	2.386	2.182	313.804	295.734	-8,5	-5,8
Varones	1.245	1.076	161.661	152.472	-13,6	-5,7
Mujeres	1.141	1.106	235.848	143.262	-3,1	-39,3
De madre no casada	988	990	172.771	176.265	0,2	2,0
Varones	519	547	89.066	90.820	5,4	2,0
Mujeres	469	443	83.705	85.445	-5,5	2,1
Nacidos de madre extranjera	1.009	923	100.012	92.090	-8,5	-7,9
% Nacimientos madre extranjera	29,9	29,1	20,6	19,5		

FUENTE: Movimiento Natural de la Población. INE

Otros indicadores de interés para analizar la fecundidad son la Tasa Bruta de Natalidad, la Tasa Global de Fecundidad, el Indicador Coyuntural de Fecundidad así como la Edad Media a la Maternidad. Los datos correspondientes a 2011 pueden consultarse en la tabla adjunta, desglosados por nacionalidad de la madre.

Indicadores de natalidad. Año 2011

	La Rioja			España			Diferencia		
	Total	Madre española	Madre extranjera	Total	Madre española	Madre extranjera	Total	Madre española	Madre extranjera
Tasa Bruta de Natalidad	9,81	8,12	19,92	9,99	8,97	16,03	0,18	0,85	3,89
Tasa Global de Fecundidad	41,81	37,00	61,24	40,84	38,34	49,66	-0,97	1,34	-11,58
Indicador Coyuntural de Fecundidad	1,37	1,20	1,84	1,34	1,30	1,52	-0,03	0,1	-0,32
Edad Media a la Maternidad	31,47	32,75	28,95	31,43	32,03	28,90	-0,04	-0,72	-0,05

FUENTE: Instituto de Estadística de La Rioja



La Tasa Bruta de Natalidad se sitúa en La Rioja en 9,81 nacimientos por cada 1000 habitantes, muy próxima a la tasa nacional (9,99).

Respecto a la Tasa Global de Fecundidad, que relaciona el total de nacidos por cada 1.000 féminas en edad fecunda (15 a 49 años), es de 41,81 nacimientos en La Rioja. Muy superior a la que se cifraba en 2001 de 35,20. Este incremento está claramente relacionado con que la Tasa Global de Fecundidad para madres extranjeras es de 61,24 en nuestra región, mientras que para las riojanas de nacionalidad española se sitúa en 37,00.

En cuanto a la Edad Media a la Maternidad, se eleva a los 31,47 años y presenta diferencias en función de la nacionalidad de la mujer; así, de media, las riojanas españolas tardan cuatro años más que las extranjeras en tener su primer hijo. A nivel nacional, en España la diferencia es algo más de 3 años.

El retraso en la maternidad está directamente relacionado con el número medio de hijos por mujer medido por el Indicador Coyuntural de Fecundidad. En 2011, éste es de 1,37, una cifra muy por debajo del 2,10 necesario para asegurar el reemplazo generacional. No obstante, a nivel nacional este indicador aun es más bajo, un 1,34.

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

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

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

Nupcialidad. Años 2010 y 2011

	La Rioja		España		% Var.11/10	
	2010	2011	2010	2011	La Rioja	España
Total Matrimonios	1.135	1.091	170.440	163.338	-4	-4
De diferente sexo	1.126	1.069	167.247	159.798	-5	-5
De mismo sexo	9	22	3.193	3.540	144	11
Entre hombres	4	14	1.955	2.073	250	6
Entre mujeres	5	8	1.238	1.467	60	19
Tasa Bruta de Nupcialidad	3,5	3,5	3,6	3,4	0,0	-4,7
Edad Media al Matrimonio	34,1	34,4	34,1	34,6	0,8	1,6
Hombres	35,5	35,8	35,3	35,9	0,7	1,5



Mujeres	32,8	33,1	32,9	33,4	1,0	1,7
---------	------	------	------	------	-----	-----

FUENTE: Movimiento Natural de la Población. INE



3.2. HOGAR Y FAMILIA

En este capítulo se analiza, desde la perspectiva de género, el hogar y la familia en La Rioja.

A) Composición de los hogares

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.

Según la Encuesta de Presupuestos Familiares, en el año 2011, 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 más (68,9% de los casos) y representan casi el 100% de los casos en los hogares con un sólo adulto con niños menores de 16 años.

Hogares según tipo y sexo del sustentador principal en La Rioja y en España. Año 2011

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

FUENTE: Instituto de Estadística de La Rioja.



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 19,1% de los casos.

La mujer es también el sustentador principal en el 64,7% de los hogares, en los casos de madre con al menos un hijo de 16 o más años.

B) Empleo del tiempo

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

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.

	Total	Hombre	Mujer
Cuidados Personales	100	100	100
Trabajo remunerado	32,9	38,7	28,2
Estudios	13	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.

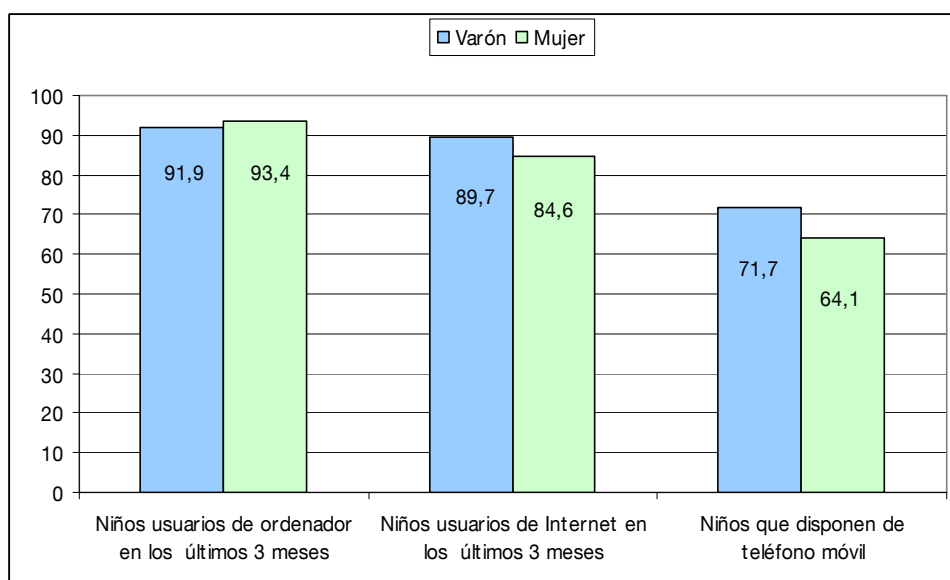


C) Equipamiento y uso de las tecnologías de Información y comunicación en los hogares

La Encuesta de Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares 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 92% de los niños y el 93% de las niñas reconocen haber usado el ordenador en los últimos tres meses. Un poco más bajos son los porcentajes de niños (90%) y niñas (85%) que declaran haber usado internet en los tres últimos meses. En cuanto a disponer de teléfono móvil, el 72% de los niños y el 64% de las niñas dicen tenerlo.

Porcentaje de niños y niñas por tipo de uso de TIC en La Rioja. Año 2012



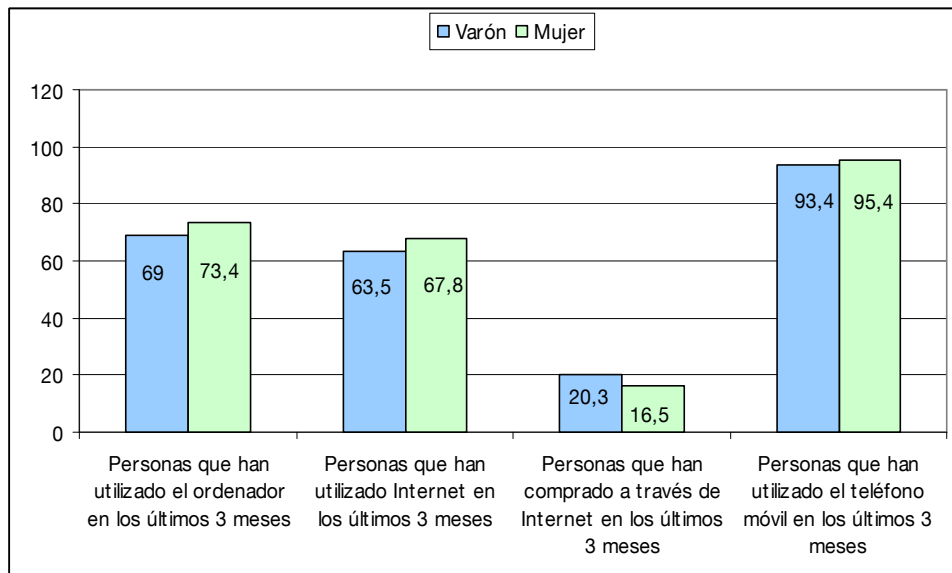
FUENTE: Encuesta sobre equipamiento y uso de TIC en los Hogares. INE

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

La encuesta pone de manifiesto que no hay muchas diferencias en el uso de las TIC entre hombres y mujeres de edad comprendida entre 16 y 74 años. En todas las variables analizadas el porcentaje de mujeres es superior al de hombres salvo en la variable relativa a la compra por internet, las hombres compran más por internet.



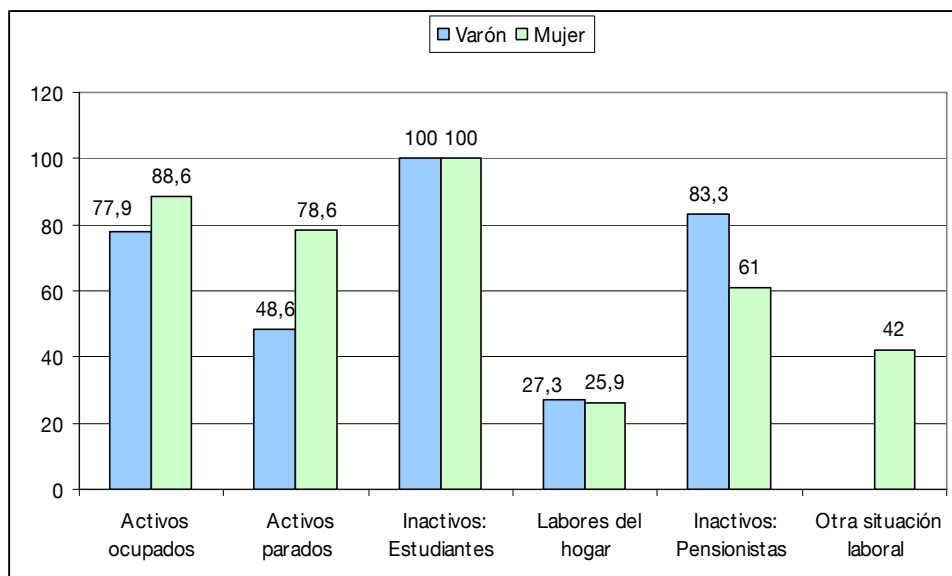
Porcentaje de personas desagregado por sexo que han utilizado en los últimos tres meses diferentes TIC en La Rioja



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

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

Porcentaje de personas desagregado por sexo que ha utilizado el ordenador en los últimos tres meses según su situación laboral en La Rioja. Año 2012





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

El 89% de las mujeres activas ocupadas reconoce haber usado el ordenador en los últimos tres meses frente al 78% de los hombres, y entre los activos parados, existe una diferencia de más de 30 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Por el contrario, el 27% de los hombres incluidos en inactivos: labores del hogar declaran haber usado el ordenador en los tres últimos meses, frente a un 26% de las mujeres en la misma situación laboral. Y en la categoría de pensionistas la diferencia entre mujeres y hombres es de 22 puntos a favor del hombre.

En cuanto a los estudiantes, no hay diferencias de género, todos han declarado haber usado el ordenador en los últimos tres meses. Respecto a la categoría de otra situación laboral, solo disponemos de un dato porcentual, el 42% de las mujeres encuestadas en otra situación laboral declara haber utilizado el ordenador en los últimos tres meses.



3.3 MERCADO DE TRABAJO

En este capítulo se realiza un repaso de la evolución del mercado laboral desde la perspectiva de género.

A) Trabajadores en alta de la Seguridad Social

En primer lugar, centraremos nuestra atención en los datos referentes a la afiliación de trabajadores a la seguridad social.

Distribución por regímenes. Afiliación media en La Rioja. Enero 2013.

	Enero 2013			% Variación mes anterior			% Variación mismo mes año anterior		
	Hombres	Mujeres	Total	Dif. Mujeres	Dif. Total	% Total	Dif. Mujeres	Dif. Total	% Total
Total	61.053	52.071	113.125	-736	-1.447	-1,26%	-1.880	-6.346	-5,31%
R.General	44.007	43.583	87.591	-707	-1.313	-1,48%	-1.955	-6.177	-6,59%
R. General(*)	41.557	39.856	81.412	-681	-1.382	-1,67%	-2.800	-5.984	-6,85%
R.E. Agrario	2.343	862	3.206	-6	87	2,78%	-300	-1.383	-30,15%
R.E. Hogar	108	2.866	2.973	-20	-18	-0,62%	1.145	1.190	66,77%
Autónomos	17.046	8.487	25.534	-30	-134	-0,52%	74	-169	-0,66%

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Nota (*): No se incluye el S.E. Agrario ni el S.E. Hogar.

El número medio de afiliados al Sistema de la Seguridad Social sigue con una evolución negativa, durante el mes de enero en La Rioja alcanza la cifra de 113.125, lo que muestra una disminución de 1.447 personas respecto al mes anterior y 6.346 personas respecto a enero del año anterior.

Por sexos, se aprecia un mayor descenso de los varones, si bien no han perdido su hegemonía. En concreto, en el último año, del total de bajas en la seguridad social el 70,4% eran hombres. La mayor pérdida de afiliados la ha sufrido el régimen agrario, que respecto al año anterior se ha reducido en 1.383 personas (una caída del 30,15%)

De los datos mostrados en la tabla, destacan dos hechos: el primero, que en todos los regímenes se ha reducido la afiliación de trabajadores a excepción del régimen de hogar con 1.190 afiliados más respecto a enero del año anterior, el 96,2% son mujeres; y el segundo es que a pesar de que en términos totales se reduce el número de autónomos, aumenta el número de féminas en el mismo.

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



En la siguiente tabla se muestra la evolución del número de afiliados totales y extranjeros que estaban en alta laboral en la Seguridad Social el último día del año 2010 a 2012.

La afiliación total sufre una evolución negativa en el periodo analizado; es llamativo el descenso que se produce en 2012, en términos absolutos se pierden 7.633 afiliados frente a los 3.008 del año 2011.

Respecto a la afiliación de extranjeros, durante el año 2012 se ha producido una bajada importante de este colectivo, muy superior a la experimentada en el año anterior. En concreto en 2012 se han perdido 2.056 afiliados extranjeros, frente a las 929 bajas producidas en 2011.

Por sexo, cabe destacar que solo el colectivo extranjero masculino se ha visto afectado mientras que el femenino tiene un pequeño repunte positivo, con 121 altas en la afiliación en 2012.

Evolución de los trabajadores afiliados totales y extranjeros en alta laboral según sexo en La Rioja. Datos a 31 de diciembre. Periodo 2010 a 2012.

	Hombres	Mujeres	Total	% Participación Mujeres
Afiliados Totales				
2010	69.331	54.706	124.037	44,10%
2011	66.562	54.467	121.029	45,00%
2012	61.114	52.552	113.666	46,23%
Afiliados Extranjeros				
2010	9.723	6.221	15.944	39,02%
2011	8.891	6.124	15.015	40,79%
2012	6.714	6.245	12.959	48,19%
% Variación				
Afiliados Totales				
2010/2011	-4,0%	-0,4%	-2,4%	
2011/2012	-8,2%	-3,5%	-6,1%	
Afiliados Extranjeros				
2010/2011	-8,6%	-1,6%	-5,8%	
2011/2012	-24,5%	2,0%	-13,7%	

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

B) Contratos registrados



En este punto se lleva a cabo un análisis de los datos relativos a los contratos por centros de trabajo en La Rioja. La información por sexo se estudia junto a otras variables como el tipo de contrato o sectores de actividad.

En 2012 el total de contratos acumulados por centros de trabajo en La Rioja asciende a 105.314, de los cuales 46.523 corresponde a mujeres, constituyendo el 44,2% del total de contratos registrados ese año. Este dato supone una diferencia de 2,87 puntos con el dato nacional (47.07%).

Evolución de los contratos de trabajo según duración y sexo. Años 2010-2012.

	La Rioja			España			% Var.12/11	
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	La Rioja	España
Total contratos	102.564	103.423	105.314	14.417.150	14.433.232	14.240.991	1,8	-1,3
Hombre	58.800	58.740	58.791	7.812.739	7.887.383	7.537.926	0,1	-4,4
Mujer	43.764	44.683	46.523	6.604.411	6.545.849	6.703.065	4,1	2,4
Indefinido	7.622	6.938	9.343	1.228.214	1.110.163	1.432.976	34,7	29,1
Hombre	4.020	3.613	4.024	666.491	615.294	592.076	-1,0	-3,8
Mujer	3.602	3.325	3.598	561.723	494.869	840.900	73,4	69,9
Temporal	94.942	96.485	95.971	13.188.936	13.323.069	12.808.015	-0,5	-3,9
Hombre	54.780	55.127	55.214	7.146.248	7.272.089	6.945.850	0,2	-4,5
Mujer	40.162	41.358	40.757	6.042.688	6.050.980	5.862.165	-1,5	-3,1
Extranjeros	33.946	33.077	34.350	2.912.526	2.781.180	2.771.262	3,8	-0,4
Indefinido	2.098	1.723	3.767	269.330	240.447	442.706	118,6	84,1
Hombre	1.298	1.065	1.105	161.510	146.044	147.387	3,8	0,9
Mujer	800	658	2.662	107.820	94.403	295.319	304,6	212,8
Temporal	31.848	31.354	30.583	2.643.278	2.540.800	2.328.646	-2,5	-8,3
Hombre	23.221	22.685	22.258	1.688.647	1.631.868	1.445.809	-1,9	-11,4
Mujer	8.627	8.669	8.325	954.631	908.932	882.837	-4,0	-2,9

Fuente: Servicio Riojano de Empleo

Nota: Las variaciones de porcentajes son en puntos porcentuales.

A lo largo de los tres años estudiados destaca un ligero repunte en el número de contratos, que ha beneficiado al sector femenino, mientras la contratación masculina se mantiene en niveles similares pues apenas ha variado en estos últimos tres años.

Respecto a los contratos suscritos a extranjeros, se percibe un ligero repunte en La Rioja en torno a un 3,8% frente al pequeño retroceso a nivel nacional del 0,4%. Por sexos, cada 10 contratos a extranjeros 7 son para hombres. No obstante, en



proporción las mujeres firman más contratos indefinidos que los hombres, de hecho la contratación indefinida de mujeres extranjeras ha experimentado un crecimiento considerable respecto a 2011 (304,6%).

Según el tipo de contrato, en La Rioja durante 2012 se han firmado 105.314 contratos, el 91% son temporales. La evolución de ambos tipos de contratos respecto a 2011 ha sido diferente, mientras que repuntan los contratos indefinidos (34,7%) los de carácter temporal sufren un pequeño retroceso (-0,5%). Por sexo, durante este el ejercicio 2012, de cada 10 contratos indefinidos realizados 6 corresponden a mujeres.

En el año 2012 de cada 10 contratos a extranjeros 7 fueron a hombres

C) Parados

En 2012 figuran de media 26.417 parados en las Oficinas de Servicio de Empleo de La Rioja. De ellos, 13.448 son hombres, lo que supone un 50,9% del total. Si echamos la vista atrás, tanto a nivel regional como nacional, vemos que este colectivo experimenta constantes subidas de paro, hasta el punto de llegar a la equidad con el sexo femenino.

Evolución del paro registrado por sexo. Media anual. Años 2010-2012

	La Rioja			España			% Var.12/11	
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	La Rioja	España
Total parados	21.936	23.198	26.417	4.060.756	4.257.160	4.720.404	13,9	10,9
Hombre	11.236	11.678	13.448	2.030.479	2.103.260	2.341.717	15,2	11,3
Mujer	10.700	11.520	12.969	2.030.277	2.153.900	2.378.687	12,6	10,4
Extranjeros	5.746	6.055	6.315	592.928	614.750	619.601	4,3	0,8
Hombre	3.663	3.631	3.695	363.416	363.415	354.099	1,8	-1,3
Mujer	2.083	2.424	2.620	229.513	229.511	265.502	8,1	3,7
Participación								
Total								
Hombre	51,2	50,3	50,9	50,0	49,4	49,6	0,6	0,2
Mujer	48,8	49,7	49,1	50,0	50,6	50,4	-0,6	-0,2
Extranjeros								
Hombre	63,7	60,0	58,5	61,3	58,4	57,1	-1,5	-1,2
Mujer	36,3	40,0	41,5	38,7	41,6	42,9	1,5	1,2

Fuente: Servicio de Empleo Público Estatal

Nota: Las variaciones de porcentajes son en puntos porcentuales.



Respecto a la evolución de los parados extranjeros, de media en 2012 hay 6.315 personas en el paro, un 4,3% más respecto al año anterior. El aumento del paro en este sector de la población ha sido progresivo en los últimos años y representan el 24% del total de parados en La Rioja.

La pérdida de trabajo no ha afectado de la misma manera a los dos sexos. A nivel regional los hombres parados han aumentado un 1,8% mientras que a nivel nacional han disminuido un 1,3%. En cuanto a la mujeres, a nivel nacional y regional ha aumentado el número de mujeres en paro, pero más en La Rioja, un 8,1%, y en España, un 3,7%.

De media en 2012, el número de parados está equiparado por sexo.

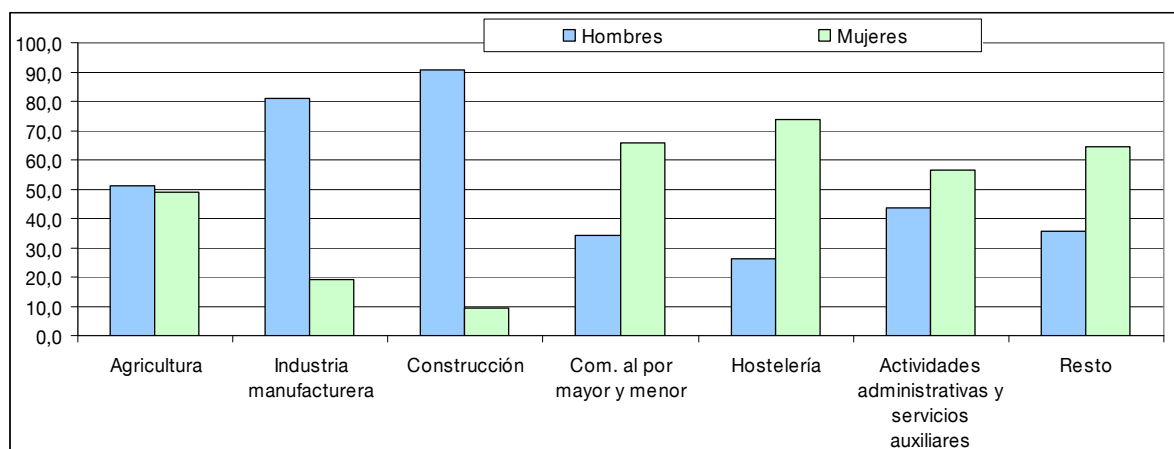
Prácticamente todas las **ramas de actividad** se han visto arrastradas por la corriente de destrucción de empleo.

Un 71% de los parados en el año 2012 se concentra en 6 ramas de actividad: Industria manufacturera, Construcción, Actividades administrativas y servicios auxiliares, Comercio al por mayor y menor, Hostelería y Agricultura.

En la diferenciación por sexos, veremos las ramas más castigadas, con más de un millar de parados. En primer lugar, entre los hombres destaca la Construcción (25.2% del total de varones parados); seguida de la Industria manufacturera, con el 20,9%, y las Actividades administrativas y servicios auxiliares con el 13.2%.

En cuanto féminas, las ramas más destacadas son Industria manufacturera (el 17.2% de las mujeres paradas), Comercio al por mayor y menor (el 14.2%), Hostelería (el 12,7%) y las Actividades administrativas y servicios auxiliares (12,5%).

Porcentaje de parados por las principales ramas de actividad por sexo. Media anual 2009.



FUENTE: Servicio Riojano de Empleo.

**Número de parados por ramas de actividad según CNAE-2009. Media anual 2012.**

	La Rioja			% Participación	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
TOTAL	26.417	13.448	12.969	50,9	49,1
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	2.203	1.776	427	80,6	19,4
B Industrias extractivas	38	31	7	80,8	19,2
C Industria manufacturera	5.039	2.805	2.235	55,7	44,3
D Suministro de electricidad, vapor y aire acondicionado	23	15	7	67,6	32,4
E Sum. agua, saneamiento, residuos y descontaminación	205	137	68	66,8	33,2
F Construcción	3.739	3.394	345	90,8	9,2
G Com. al por mayor y menor; reparación vehículos	2.790	953	1.837	34,1	65,9
H Transporte y almacenamiento	607	444	163	73,1	26,9
I Hostelería	2.245	592	1.653	26,4	73,6
J Información y comunicaciones	231	119	112	51,4	48,6
K Actividades financieras y de seguros	228	118	110	51,7	48,3
L Actividades inmobiliarias	113	35	78	31,2	68,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	969	374	595	38,6	61,4
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	2.872	1.252	1.620	43,6	56,4
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social	946	362	584	38,3	61,7
P Educación	394	120	274	30,5	69,5
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.057	156	901	14,8	85,2
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	399	212	187	53,1	46,9
S Otros servicios	541	144	397	26,5	73,5
T Activ. de hogares: empleadores de personal doméstico[...]	110	8	102	6,9	93,1
U Acts de organizaciones y organismos extraterritoriales	3	1	2	35,7	67,9
0 Sin actividad económica	1.666	402	1.264	24,1	75,9

Fuente: Servicio Riojano de Empleo

La industria manufacturera es la rama que más parados de media ha registrado en 2012**D) Encuesta de Población Activa**

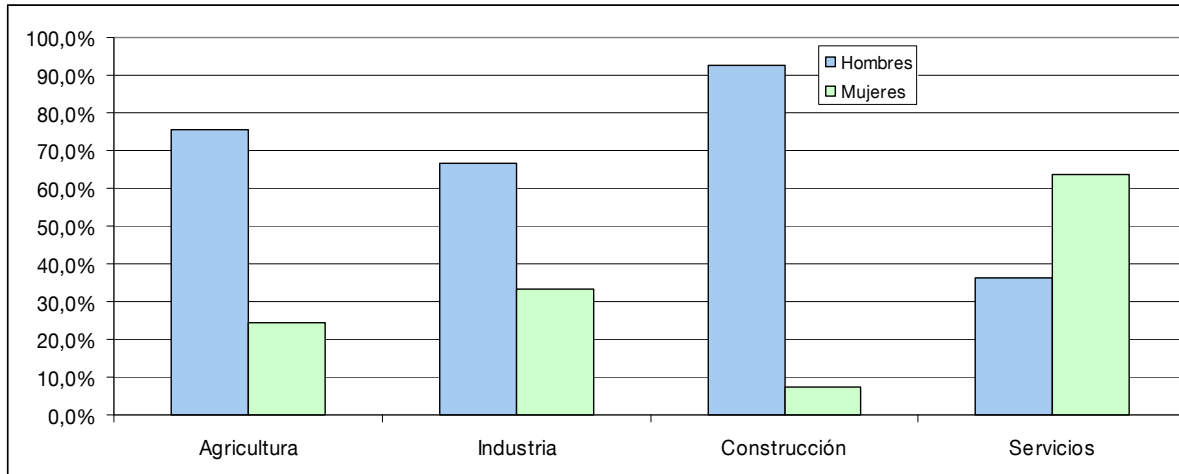
De acuerdo con la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el INE, en 2012 la media de ocupados se situó en 121.600 personas, siendo varones el 56,0% del total, tres décimas más respecto a 2011.

Diferenciando por sectores, Servicios empleó a seis de cada diez trabajadores (61,4%), seguido por Industria (24,2%), Construcción (9%) y Agricultura (5,4%). A nivel nacional, el sector servicios tiene mayor peso (74,9%) en detrimento del resto de sectores.



El siguiente gráfico pone en evidencia que las mujeres sobresalen solo en el sector Servicios y que Construcción es el sector más masculinizado.

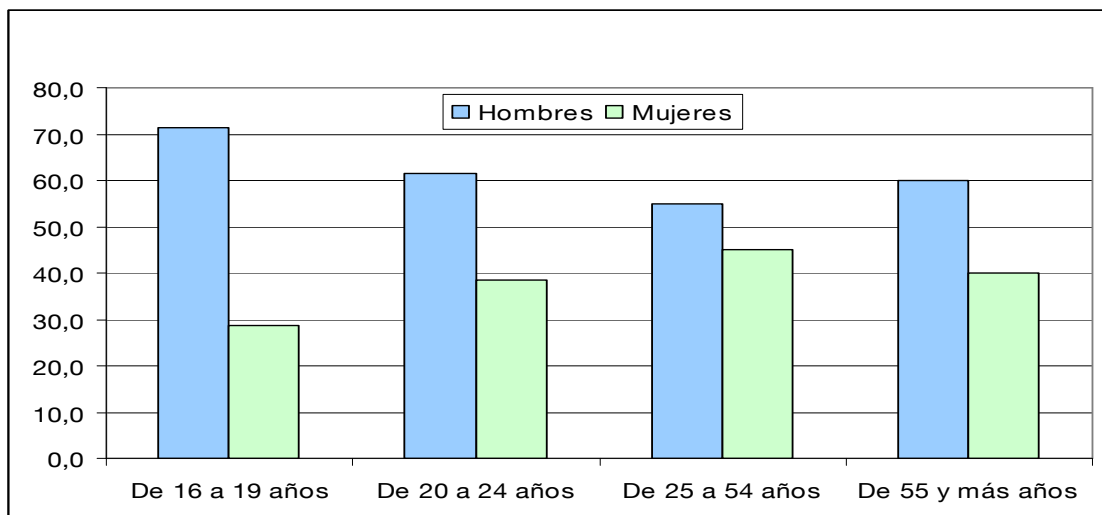
Porcentaje de la población ocupada por sectores y por sexo. Año 2012



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE

Por tramos de edad, tanto en La Rioja como en el ámbito nacional, el grupo más numeroso es el comprendido entre los 25 y 54 años, también se caracteriza por el predominio masculino.

Porcentaje de la población ocupada por grupos de edad y sexo. Año 2012



FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE



En comparación con el año precedente, el número de ocupados disminuyó en todas las franjas de edad salvo en la de 16 a 19 años que experimenta un ligero aumento de ocupación. Los jóvenes entre 20 y 24 años son los más afectados, con caídas del 18,5%. Por sexo, se observa que la ocupación de mujeres de más de 55 años ha aumentado tanto a nivel regional (9,2%) como nacional (2,6%).

Población ocupada por tramos de edad y sexo. Media Anual. Año 2012
Unidad Miles de Personas

	Población ocupada			% Participación		% Var.12/11		
	Total	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
LA RIOJA								
TOTAL	121,6	68,1	53,5	56,0	44,0	-6,5	-5,9	-7,1
De 16 a 19 años	0,7	0,5	0,2	71,4	28,6	40,0	66,7	0,0
De 20 a 24 años	4,4	2,7	1,7	61,4	38,6	-18,5	-10,0	-26,1
De 25 a 54 años	98,8	54,3	44,6	55,0	45,1	-6,1	-4,4	-8,0
De 55 y más	17,8	10,7	7,1	60,1	39,9	-5,3	-13,0	9,2
ESPAÑA								
TOTAL	17.282,0	9.432,3	7.849,7	54,6	45,4	-4,5	-5,6	-3,3
De 16 a 19 años	83,2	47,5	35,6	57,1	42,8	-32,4	-31,5	-33,8
De 20 a 24 años	749,5	381,5	368,0	50,9	49,1	-16,9	-16,3	-17,6
De 25 a 54 años	14.015,3	7.597,9	6.417,5	54,2	45,8	-4,4	-5,6	-2,9
De 55 y más años	2.433,9	1.405,4	1.028,6	57,7	42,3	0,6	-0,8	2,6

FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE

Respecto a la tasa de actividad y paro, los resultados de la EPA correspondientes al año 2012 indican que la tasa de actividad se situó en el 58,9%, existiendo una considerable distancia entre sexos: el 65,9% para los hombres y un 52,1% para las mujeres

Por su parte la tasa de paro en La Rioja fue de 20,5% de media en 2012, y la diferencia por sexos es de casi 4 puntos porcentuales: 18,9% para los hombres y 22,4% para las mujeres.

Porcentaje de tasa de actividad y de paro por sexo en La Rioja. Media 2012

	La Rioja		España	
	Tasa Actividad	Tasa Paro	Tasa Actividad	Tasa Paro
Ambos sexos	58,9	20,5	59,98	25,03
Hombres	65,9	18,9	66,93	24,73
Mujeres	52,1	22,4	53,39	25,38

FUENTE: Encuesta de Población Activa. INE



Por su parte la tasa de paro en La Rioja fue de 20,5% de media en 2012, y la diferencia por sexos es de casi 4 puntos porcentuales: 18,9% para los hombres y 22,4% para las mujeres.

Como se puede observar, las tasas de La Rioja son inferiores a las registradas a nivel nacional.

Encuesta de Población Activa. Resumen datos de La Rioja del 2013 (2º trimestre) y 2012 (2º trimestre).

	Total	Varones	Mujeres
Población activa (ocupada + parada)			
2013 (2º trimestre)	147.523,39	80.304,8	67.218,59
2012 (2º trimestre)	155.730,49	86.317,76	69.412,73
Población ocupada			
2013 (2º trimestre)	116.949,05	63.729,33	53.219,72
2012 (2º trimestre)	120.362,55	68.343,49	52.019,06
Población Parada			
2013 (2º trimestre)	30.574,34	16.575,47	13.998,87
2012 (2º trimestre)	35.367,94	17.974,27	17.393,67
Población inactiva			
2013 (2º trimestre)	109.312,12	45.202,43	64.109,69
2012 (2º trimestre)	104.946,44	41.842,77	63.103,67

FUENTE: Instituto de Estadística de La Rioja

El cuadro anterior refleja los datos últimos de la Encuesta de Población Activa, comparados con los datos del año anterior en el mismo periodo, para ver la evolución interanual de las variables.

Desde el punto de vista del género, aumenta el número de mujeres ocupadas, mientras que el sexo masculino experimenta una disminución y se reduce el número de personas paradas en ambos sexos, pero más mujeres que hombres.

E) Encuesta Anual de Estructura Salarial.

El salario bruto anual medio en La Rioja fue de 20.996,76 euros por trabajador y año durante 2011.

Ganancia anual media por trabajador y sexo en euros. Años 2009-2011.

	La Rioja			España			% Var 11/10	
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	La Rioja	España
Total	21.179,9	21.035,9	20.996,76	22.511,5	22.790,2	22.899,35	-0,2	0,5



Hombres	23.240,0	23.641,4	23.512,09	25.001,1	25.479,7	25.667,89	-0,6	0,8
Mujeres	18.702,2	18.131,1	18.328,41	19.502,0	19.735,2	19.767,59	1,1	1,2
Duración indefinida	21.870,8	22.102,5	22.076,84	23.979,7	24.564,7	24.494,96	-0,2	-0,3
Hombres	24.211,7	25.156,1	25.015,61	26.961,0	27.676,8	27.683,85	-0,6	0,1
Mujeres	18.967,6	18.498,5	18.955,56	20.383,0	20.987,1	20.854,66	2,5	-0,7
Duración determinada	17.073,6	16.979,1	15.012,60	16.700,9	16.693,7	16.463,14	0	-1,4
Hombres	"	"	"	17.278,9	17.739,8	17.357,99		-2,2
Mujeres	"	"	"	15.996,7	15.553,4	15.487,4		-0,5

FUENTE: Encuesta Anual de Estructura Salarial para 2011. INE



3.4. EDUCACIÓN Y DEPORTE

La educación es uno de los temas que se ha considerado más significativo a la hora de analizar las estadísticas de género en La Rioja. En este apartado se han incluido contenidos sobre los diferentes niveles de formación alcanzados por la población riojana a partir de datos de la Encuesta de Población Activa. Además se recogen datos sobre alumnos matriculados, resultados académicos, y recursos humanos.

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

A) Nivel de formación

Según los datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa del INE para el último trimestre de 2012, el 25,7% de la población riojana de 16 y más años ha alcanzado una formación a nivel de Primaria, mientras que el 46,4% posee el nivel de Secundaria:

Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado y grupo de edad en La Rioja en el IV trimestre 2012. (Unidades: Miles de Personas).

	Total	Hombres	Mujeres
Total	258,2	126,5	131,8
Analfabetos	1,2	0,4	0,8
Educación primaria	66,3	29,1	37,2
Educación secundaria y formación e inserción laboral correspondiente	119,9	62,1	57,8
Educación superior, excepto doctorado	70	34,4	35,7
Doctorado	0,8	0,5	0,3

FUENTE: Encuesta de Población Activa INE

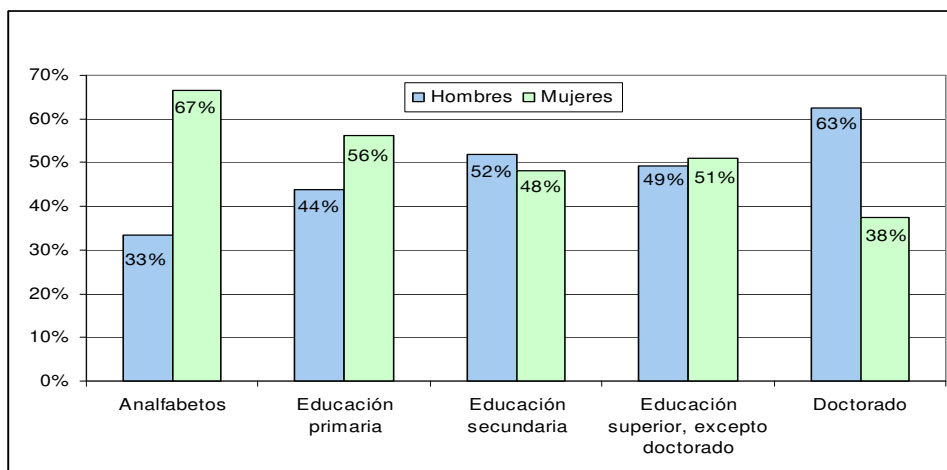
Las mayores diferencias por sexo en el nivel de formación alcanzado se encuentran en los niveles más extremos. En primer lugar, entre el grupo de personas que poseen un doctorado el 37,5% son mujeres y 62,5% son hombres. Y en segundo lugar, solo el 0,47% de la población mayor de 16 años es analfabeta, de la cual la mayoría son mujeres (66,7%).

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

Una tercera parte de la población mayor de 16 años analfabeta son mujeres.



Distribución porcentual por nivel de formación alcanzado por sexo en La Rioja. IV trimestre 2012

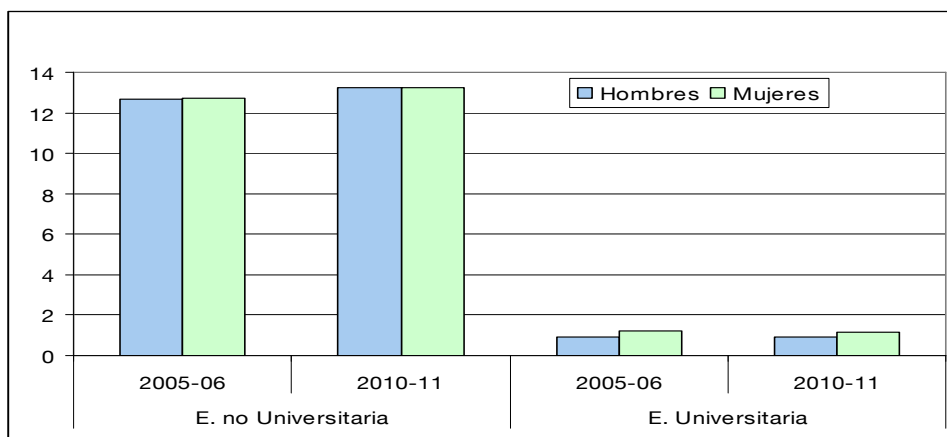


FUENTE: Encuesta de Población Activa INE

B) Escolarización

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.

Esperanza de vida escolar a los seis años. La Rioja



FUENTE: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. 2013. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

La esperanza de vida escolar a los seis años es el número medio de años de permanencia previsible en el sistema educativo. Por sexo, en la enseñanza no universitaria no se aprecian diferencias entre niños y niñas, ambos en el curso



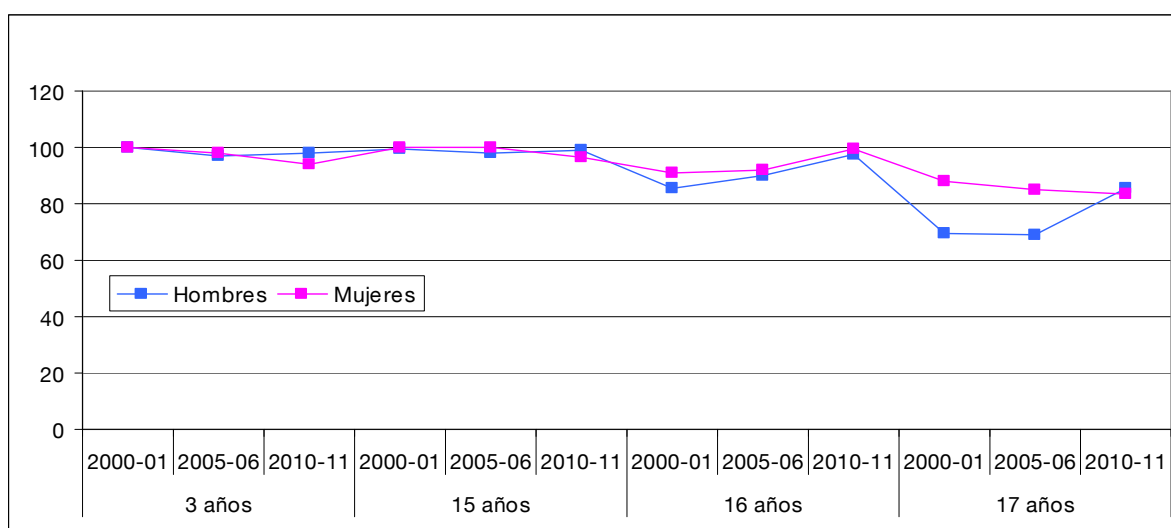
2010/2011 superan los 12 años de permanencia. Los datos del curso 2010/2011 son ligeramente superiores a los del curso 2005-2006.

Para la enseñanza universitaria, la esperanza de vida escolar no llega en ningún caso a los dos años. Los datos del curso 2010-2011 son iguales a los datos del curso 2005-2006.

En ambos sexos la esperanza de vida escolar supera los 12 años

El gráfico siguiente nos permite ver la evolución de las tasas de escolarización.

Tasas netas de escolarización en edades significativas. La Rioja



FUENTE: Las cifras de la educación en España. Estadísticas e indicadores. 2013. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Los datos reflejan que a partir de los 16, 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. Pero en el curso 2010/2011, a los 17 años, las tasas de escolarización de ambos sexos se han igualado, es decir los hombres en este curso han aumentado de forma considerable su tasa de escolarización pasando de una tasa de 69,1 en el curso 2005-06 a una tasa de 85,7 en el curso 2010-11, dos puntos por encima de la tasa femenina situada en el 83.3.

A partir de los 16 años, las tasas de escolarización en ambos sexos disminuyen

C) Enseñanzas no universitarias



Analizando el número de alumnos matriculados, en general, es mayor el número de mujeres, principalmente en los centros públicos.

La tabla siguiente manifiesta que los alumnos matriculados varones superan a las mujeres en educación infantil, primaria, y la E.S.O. Sin embargo, en bachiller cambia la tendencia, y las mujeres matriculadas representan el 54,8% del total.

En la formación profesional, la proporción de ambos sexos es similar, y es significativa la diferencia por sexo de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCFI), nivel donde los varones representan un 67% del total de alumnos.

Alumnos matriculados por tipo de enseñanza en La Rioja. Curso 2010-2011

	Todos los centros		Centros Públicos		Centros Privados	
	Niños	Niñas	Niños	Niñas	Niños	Niñas
EE. Régimen General no Universitario						
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
E.S.O	5.825	5.783	3.716	3.742	2.109	2.041
Bachillerato (pres/dist)	1.774	2.149	1.273	1.626	395	386
Presencial	1.668	2.012	1.273	1.626	395	386
Distancia	106	137				
Ciclo formativo FP. Grado Medio (pres/dist)	1.126	1.016	856	657	270	359
Ciclo formativo FP. Grado Superior	981	1.060	911	956	70	104
Presencial	976	910	906	806	70	104
Distancia	5	150	5	150		
Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCFI)	692	343	534	265	158	78
EE. Régimen Especial						
Artes Plásticas y Diseño	74	107	74	107	0	0
Música	1.613	1.768	1.204	1.423	409	345
Enseñanzas deportivas	51	1	0	0	51	1
Escuelas Oficiales de Idiomas	1.490	2.822	1.490	2.822	0	0

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte

Respecto a las enseñanzas de régimen especial impartidas en La Rioja, el 59% de los alumnos matriculados son mujeres. Además destaca su presencia en la Escuela Oficial de Idiomas donde las mujeres representan el 66% del total del alumnado.

A continuación analizamos la tasa de repetitividad, indicador de los resultados académicos, en los diferentes niveles: ESO y Formación Profesional Medio y Superior.



Para los alumnos de la ESO, son significativas las diferencias en las tasas de repetitividad, de los centros públicos y los privados, de un 14% en los primeros frente a un 7% en los segundos.

Por sexo, la tasa de repetitividad en general es mayor en los chicos que en las chicas, situándose ésta en un 13%, tres puntos porcentuales más que las feminas.

Alumnos matriculados, repetidores y tasa de repetitividad en ESO y Formación Profesional. Curso 2010-2011. Comunidad de La Rioja

	Matriculados			Repetidores			Tasa repetitividad	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
ESO								
Todos los centros	11.608	5.825	5.783	1.334	767	567	0,13	0,10
Centros públicos	7.458	3.716	3.742	1.037	587	450	0,16	0,12
Centros privados	4.150	2.109	2.041	297	180	117	0,08	0,06
FP Grado Medio								
Todos los centros	2.142	1.126	1.016	322	213	109	0,19	0,11
Centros públicos	1.513	856	657	257	178	79	0,20	0,12
Centros privados	629	270	359	65	35	30	0,13	0,08
FP Grado Superior								
Todos los centros	1.886	976	910	272	159	113	0,16	0,12
Centros públicos	1.712	906	806	257	149	108	0,16	0,13
Centros privados	174	70	104	15	10	5	0,14	0,05

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte

Respecto a la Formación Profesional, tanto en el grado medio como en el superior, destaca la baja tasa de repetitividad de los centros privados. Por sexo es mayor la tasa masculina que la femenina.

La mayor tasa de repetitividad está en los varones que estudian Formación Profesional de Grado Medio en un centro público.

En el siguiente cuadro vemos el número de alumnos matriculados, el número de repetidores y la tasa de repetitividad para el bachiller.

El número de alumnos que repiten en el segundo curso de bachiller es casi el doble de los que repiten en primero. Por sexo, las tasas de repetitividad son muy similares.

**Alumnos matriculados, repetidores y tasa de repetitividad en el bachiller, por modalidad y sexo. Curso 2010-2011. Comunidad de La Rioja.**

	Matriculados			Repetidores			Tasa repetitividad	
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Primer curso	1.902	825	1.077	133	69	64	0,08	0,06
Artes Plásticas	125	43	82	-	-	-	-	-
Artes Escénicas	51	17	34	-	-	-	-	-
Humanidades y Ciencias Sociales	917	341	576	-	-	-	-	-
Ciencias y Tecnología	809	424	385	-	-	-	-	-
Segundo curso	1.778	843	935	204	99	105	0,12	0,11
Artes Plásticas	145	52	93	-	-	-	-	-
Artes Escénicas	32	5	27	-	-	-	-	-
Humanidades y Ciencias Sociales	854	367	487	-	-	-	-	-
Ciencias y Tecnología	747	419	328	-	-	-	-	-
Participación								
Artes Plásticas	1	0,34	0,66	-	-	-	-	-
Artes Escénicas	1	0,33	0,67	-	-	-	-	-
Humanidades y Ciencias Sociales	1	0,37	0,63	-	-	-	-	-
Ciencias y Tecnología	1	0,52	0,48	-	-	-	-	-

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte

Las modalidades de Humanidades y Ciencias Sociales y Ciencias y Tecnología concentran el 90% del alumnado. En la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales, hay una mayoría de mujeres, un 60% del total de alumnos que cursan en esta modalidad. Sin embargo, hay un predominio masculino en la opción de Ciencias y Tecnología, con un 54% de representación.

Los alumnos de Artes Plásticas y Artes Escénicas suman un total de 353 alumnos, un 9,6% del total de alumnado de bachiller, y una clara mayoría de mujeres en ambas modalidades.

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

D) Enseñanzas universitarias

Durante el curso 2010-2011, en España hubo un total de 1.425.018 alumnos matriculados en la Universidad, tanto presencial como a distancia. Y un 54,35% del total de matriculados son mujeres.



En la Universidad de La Rioja, el total de alumnos matriculados sumó 5.487 personas, de las cuales el 53,65% eran mujeres.

La tabla adjunta muestra el número de matriculados en la Universidad de La Rioja, por ramas de conocimiento y sexo. Veamos:

Alumnos matriculados por rama de conocimiento y sexo. Curso 2010-2011. Comunidad de La Rioja.

	Matriculados			Participación %	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Estudios de 1º y 2º Ciclo y Grado					
Ciencias Sociales	1.647	891	1.647	18,23	64,89
Ingeniería y Arquitectura	247	922	247	78,87	21,13
Artes y Humanidades	670	526	670	43,98	56,02
Ciencias de la Salud	214	39	214	15,42	84,58
Ciencias	166	165	166	49,85	50,15
Total	2.944	2.543	2.944	46,35	53,65
Estudios de Master					
Ciencias Sociales	113	47	66	41,59	58,41
Ingeniería y Arquitectura	5	3	2	60,00	40,00
Artes y Humanidades	22	7	15	31,82	68,18
Ciencias de la Salud		0	0		
Ciencias	14	7	7	50,00	50,00
Total	154	64	90		58,44

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte

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

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

En La Rioja, se aprobaron 28 tesis doctorales, 15 por hombres y 13 por mujeres.

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

	2008	2009	2010	2011
Univ. La Rioja				
Total	19	22	28	28
Hombres	12	11	18	15



Mujeres	7	11	10	13
% Mujeres	58,3%	50,0%	35,7%	46,4%

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte

De 2008 a 2011 es mayor el número de tesis doctorales aprobadas por hombres que por mujeres.

E) Recursos humanos en centros docentes no universitarios

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

Si analizamos los datos del profesorado por categoría, en general el porcentaje de mujeres alcanza el 68% del total del personal frente a un 32% de hombres.

Profesorado no universitario según la categoría en La Rioja. Curso 2011-2012.

	Total	Hombres	Mujeres
Centros Públicos			
Catedráticos de Enseñanza Secundaria	123	74	49
Profesorado de Secundaria	1.047	446	601
Profesorado Técnico de FP	202	125	77
Maestros	1.676	372	1.304
Otro profesorado	95	32	63
Centros privados			
Profesor titular	457	208	249
Adjunto, Agregado o Auxiliar	40	19	21
Maestros	598	121	477
Otro profesorado	95	8	87

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte

Se observa que tanto en el ámbito público como en el privado, en general el número de profesoras como mínimo duplica el número de profesores. Si nos fijamos en las categorías, destaca que en los centros públicos, el hombre domina en el grupo de Catedráticos de la ESO y en el profesorado técnico de FP. Mientras que en los centros privados las mujeres son mayoría en todos los grupos.

Por otro lado, si tenemos en cuenta la variable de la enseñanza impartida, obtenemos que un 50% del profesorado imparte Educación Infantil y Primaria, y un 81% del mismo son mujeres. En las enseñanzas de ESO, Bachiller y Formación



Profesional, también hay más mujeres que hombres pero su nivel de representación es más equilibrado ya que se sitúa en un 53% de profesoras frente a un 47% de profesores.

Profesorado no universitario según la enseñanza que imparte en La Rioja. Curso 2011-2012.

	Total	Hombres	Mujeres
Todos los centros			
E. Infantil y Primaria	2.178	419	1.759
ESO, Bachillerato y F. Profesional (1)	2.003	932	1.071
Ambos Grupos (2)	103	46	57
E. Específica	49	8	41
Centros públicos			
E. Infantil y Primaria	1.550	318	1.232
ESO, Bachillerato y F. Profesional (1)	1.537	718	819
Ambos Grupos (2)	17	5	12
E. Específica	39	8	31
Centros privados			
E. Infantil y Primaria	628	101	527
ESO, Bachillerato y F. Profesional (1)	466	214	252
Ambos Grupos (2)	86	41	45
E. Específica	10	0	10

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte

(1) También incluye el profesorado que imparte Programas de Cualificación Profesional Inicial en actuaciones fuera de centros docentes.

(2) Se refiere al profesorado que compatibiliza la enseñanza en E. Infantil / E. Primaria y en E. Secundaria / Formación Profesional.

Otra variable interesante en el estudio de los recursos humanos docentes es la edad. Veamos el resultado:

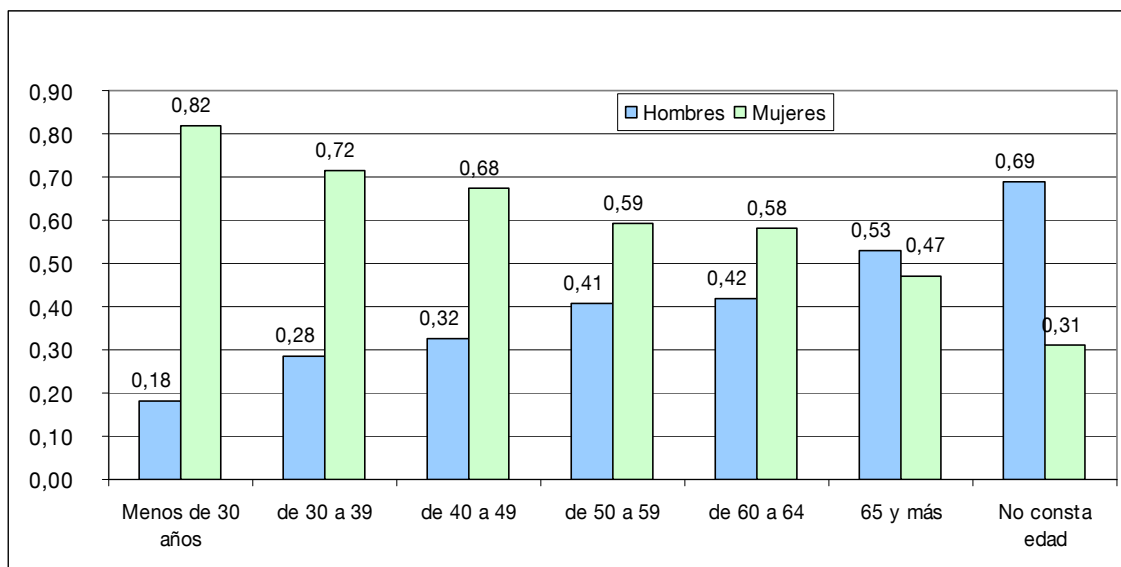
Profesorado en la enseñanza no universitaria según edad en La Rioja. Curso 2011-2012.

	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres %
Menos de 30 años	90	402	0,18	0,82
de 30 a 39	379	953	0,28	0,72
de 40 a 49	370	771	0,32	0,68
de 50 a 59	469	686	0,41	0,59
de 60 a 64	69	96	0,42	0,58
65 y más	17	15	0,53	0,47
No consta edad	11	5	0,69	0,31

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte



Porcentaje de profesorado no universitario según la edad. Curso 2011-2012



FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte

El profesorado masculino supera al femenino en el tramo de edad más mayor, es decir, de 65 y mas años. Destaca la proporción de profesoras menores de 30 años que alcanza un 80%, igualmente en el resto de tramos de edad las mujeres superan al de hombres.

Entre los profesores menores de 30 años hay cuatro mujeres por cada hombre.

En cuanto al personal sin función docente, de forma general, el personal femenino casi triplica al personal masculino. En la categoría de personal directivo y especializado, las mujeres tienen una representación del 86%, y del 80% y 71% en el personal administrativo y de servicios y subalterno respectivamente.

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

Otro personal sin función docente según la 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	158	463	129	286	29	177
Personal directivo y especializado	11	67	8	42	3	25
Personal administrativo	22	91	14	48	8	43
Personal servicios y subalterno	125	305	107	196	18	109

FUENTE: Ministerio de educación, Cultura y Deporte



F) Deporte escolar y universitario

Dado que muchas actividades deportivas que disfrutan los niños se llevan a cabo dentro del ámbito escolar, hemos recogido la siguiente información:

Deportistas riojanos participantes en Campeonatos de España en Edad Escolar

	2011	2012	2011 (%)	2012 (%)
La Rioja				
Total	314	315		
Hombres	147	154	46,8	48,9
Mujeres	167	161	53,2	51,1
España				
Total	7307	7242		
Hombres	3672	3623	50,1	50,0
Mujeres	3635	3619	49,9	50,0

FUENTE: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo Superior de Deportes. Subdirección General de Promoción Deportiva y Deporte Paralímpico

Los datos muestran datos muy equilibrados entre sexos tanto a nivel regional como nacional. En cuanto al deporte en la universidad, veamos el siguiente cuadro:

Deportistas riojanos participantes en Campeonatos de España Universitarios

	2011	2012	2011 (%)	2012 (%)
La Rioja				
Total	18			
Hombres	14		77,8	
Mujeres	4		22,2	

FUENTE: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Consejo Superior de Deportes. Subdirección General de Promoción Deportiva y Deporte Paralímpico

En el ámbito del deporte universitario son mayoría los hombres, 14 hombres frente a 4 mujeres en 2011



3.5. PROTECCIÓN SOCIAL

A) Menores y otros programas sociales

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.

Durante el año 2011, se atendieron 114 menores en desamparo, 151 en acogimiento residencial y 143 en acogimiento familiar, con la siguiente distribución por sexos:

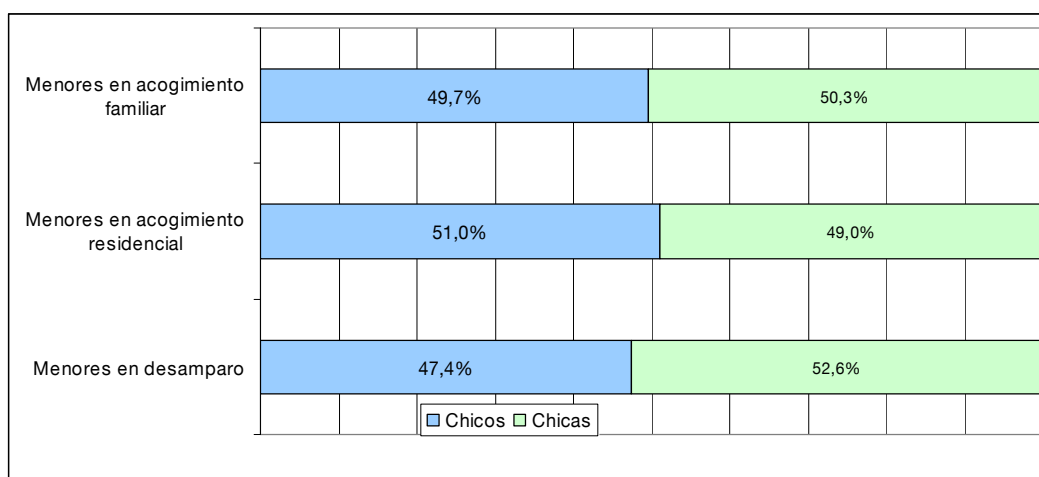
Datos de menores atendidos en cumplimiento de la Ley 1/2006, de 28 de febrero, de protección de menores a 31 de diciembre de 2011.

	Total	Hombres	Mujeres
Expedientes iniciados en 2011	62		
Menores en desamparo	114	54	60
Menores en acogimiento residencial	151	77	74
Menores en acogimiento familiar	143	71	72

Fuente: Consejería de salud y Servicios Sociales

Los datos que se muestran son bastante equilibrados entre sexos.

Gráfico. Distribución porcentual de los menores atendidos en La Rioja, a 31 de diciembre de 2011.



FUENTE: Consejería de salud y Servicios Sociales

Además de las medidas para los menores, la Consejería de Servicios Sociales organiza otra serie de programas y actuaciones dirigidas a la sociedad en general.



El programa de coeducación de prevención de la violencia acoge en 2011 a 8.792 personas, casi la mitad hombres

En 2011 destaca el alto número de personas que han participado en el programa de coeducación de prevención de la violencia, que asciende a 8.792 personas, de las cuales casi un 48% son hombres.

Número de participantes en los diferentes programas de Servicios Sociales durante 2011.

	Total	Hombres	Mujeres
Mujeres atendidas en el Centro Asesor de la Mujer por malos tratos	173		173
Programa de coeducación de prevención de violencia		4196	4596
Programa de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia	21		21
Programa de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes mujeres en riesgo social	24		24
Programa de detección, notificación y registro de maltrato infantil	75	46	29
Número de personas beneficiarias de actuaciones dirigidas a familias numerosas:	4618		
- Biparental	4009		
- Monoparental	609	77	532
Personas beneficiarias del servicio de orientación y mediación familiar	456	119	337

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Es llamativa la diferencia por sexos en las actuaciones dirigidas a familias numerosas, frente a 532 familias a cargo de una mujer hay 77 familias a cargo de un hombre.

Lo mismo pasa en el Servicio de orientación y mediación familiar, en el participaron 456 personas, 337 mujeres y 119 hombres.

B) Prestaciones de protección social

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, casi siete décimas menos que el año anterior pero más de un punto a favor de los hombres que la cifra del año 2009 (2,95% del total de las excedencias por cuidado de hijos y familiares fue disfrutada por hombres).

Los datos reflejan que en 2011 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%.

Excedencias por cuidado familiar, según sexo del perceptor. Periodo 2009-2011

	Mujeres			Hombres		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
La Rioja						
Total	363	378	351	11	19	15
Cuidado de hijos	307	320	298	7	9	6
Cuidado de familiares	56	58	53	4	10	9
España						
Total	37083	38448	37875	2161	2500	2455
Cuidado de hijos	32549	33239	32599	1393	1573	1529
Cuidado de familiares	4534	5209	5276	768	927	926
Participación (%)						
La Rioja						
Cuidado de hijos	84,6	84,6	84,9	63,6	47,4	40,0
Cuidado de familiares	15,4	15,4	15,1	36,4	52,6	60,0
España						
Cuidado de hijos	87,8	86,5	86,1	64,5	62,9	62,3
Cuidado de familiares	12,2	13,5	13,9	35,5	37,1	37,7

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

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

Prestaciones de maternidad, según sexo del perceptor. Periodo 2009-2011

	La Rioja			España		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Percibidas por la madre	2.253	2.319	2.134	334.786	326.752	318.607
Percibidas por el padre	50	47	45	5.726	5.805	5.798
Importe (en miles de euros)	12.127	12.519	12.153	1.839.198	1.820.511	1.824.182

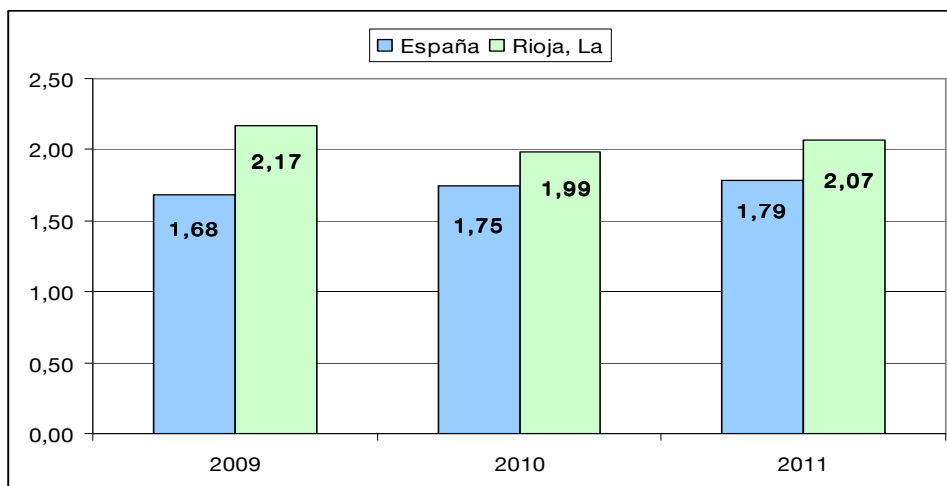
FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

* Las prestaciones de maternidad recibidas por el padre son las recibidas dentro de las 16 semanas de descanso maternal (excluyendo las seis semanas de descanso)

En 2011 los hombres en La Rioja perciben el 2,1% de las prestaciones por maternidad frente al 1,8% de España.



Porcentaje de prestaciones de maternidad que han sido percibidas por el padre. Años 2009-2011

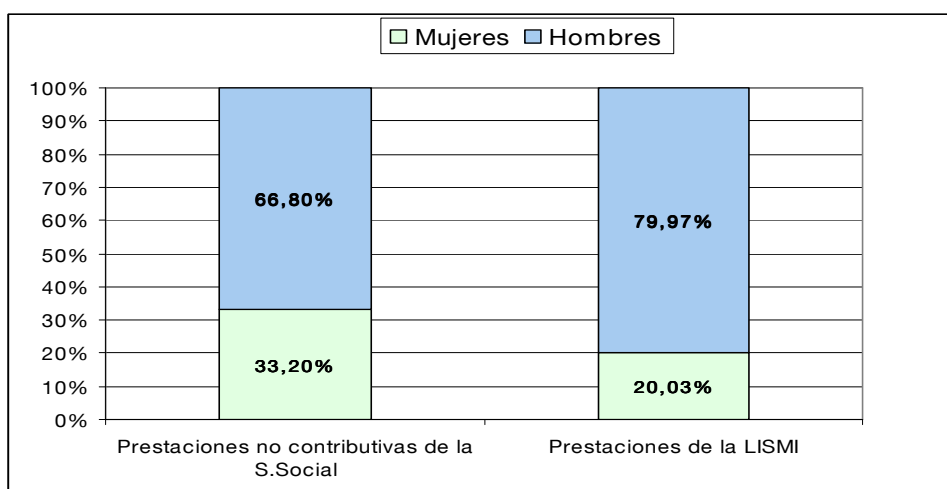


FUENTE: Instituto Nacional de Estadística

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%.

Distribución porcentual de beneficiarios de prestaciones no contributivas de la Seguridad Social y de la LISMI. Año 2011.



FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

**De cada diez pensionistas en La Rioja, 7 son mujeres y 3 hombres.**

A continuación analizaremos más detalladamente las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social (jubilación e invalidez). Veamos:

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

	La Rioja		España	
	2010	2011	2010	2011
Prestación No contributiva	1.781	1.763	453.295	449.006
Hombre	581	586	134.460	135.849
Mujer	1.200	1.178	318.834	313.156
Invalidez	761	754	196.159	194.712
Hombre	373	374	87.317	87.645
Mujer	388	380	108.842	107.067
Jubilación	1.020	1.010	257.136	254.295
Hombre	209	212	47.143	48.204
Mujer	811	798	209.992	206.089
Participación				
Invalidez	100	100	100	100
Hombre	49,0	49,6	44,5	45,0
Mujer	51,0	50,4	55,5	55,0
Jubilación	100	100	100	100
Hombre	20,5	21,0	18,3	18,9
Mujer	79,5	79,0	81,7	81,1

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Según muestra el gráfico, en 2011 casi el 80% de los pensionistas por jubilación en La Rioja son mujeres; a nivel nacional las cifras son muy similares. En cuanto a los pensionistas por invalidez, la diferencia de sexos es más equilibrada en ambos territorios, aunque hay más mujeres que hombres con este tipo de pensión.

Respecto a los beneficiarios de la prestación de la LISMI, un 78% del total son mujeres. En cuanto al tipo de prestación, destaca la presencia femenina en todas las categorías, especialmente en el Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimo que prácticamente lo reciben solo mujeres, en ambos territorios las mujeres superan el 90% del total de beneficiarios. Respecto a la asistencia médica y prestación



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

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

	La Rioja	España	% La Rioja	% España
Prestaciones LISMI	204	30.673	100,0	100,0
Hombre	41	6.610	20,1	22,0
Mujer	163	24.063	79,9	78,0
Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos	124	18.281	100,0	100,0
Hombre	5	1.386	4,0	7,6
Mujer	119	16.895	96,0	92,4
Subsidio por Ayuda de Tercera Persona	10	1.997	100,0	100,0
Hombre	2	300	20,0	15,0
Mujer	8	1.696	80,0	85,0
Subsidio de Movilidad y Compensación por Gastos de Transporte	4	1.887	100,0	100,0
Hombre	2	569	50,0	30,2
Mujer	2	1.318	50,0	69,8
Asistencia Sanitaria y Prestación Farmacéutica	79	11.559	100,0	100
Hombre	34	4.947	43,0	42,8
Mujer	45	6.612	57,0	57,2

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social



3.6. 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, continúan muriendo mujeres a manos de sus parejas o ex-parejas.

En La Rioja, durante los últimos ocho años solo habido 2 muertes por violencia de género, ambas en el año 2008. A nivel nacional, por segundo año consecutivo desciende el número de muertes, 9 muertes menos respecto al año anterior.

Mujeres muertas por violencia de género a manos de su pareja o ex-pareja. Periodo 2005-2012.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
La Rioja	0	0	0	2	0	0	0	0
España	57	68	71	76	55	73	61	52

FUENTE: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

En los últimos cuatro años no se ha producido ninguna muerte por violencia de género en La Rioja.

A continuación, la tabla adjunta muestra la evolución del porcentaje de mujeres maltratadas en La Rioja y en España en 1999, 2002 y 2006. Estos datos que proceden de la Macroencuesta sobre Violencia contra las mujeres señalan que en nuestra comunidad, de 1999 a 2002 se reduce en 4,5 puntos porcentuales las mujeres que se consideran técnicamente maltratadas, pero vuelve a subir casi un punto este porcentaje en 2006. A nivel nacional, se ha mantenido un descenso de este porcentaje.

Porcentaje de mujeres maltratadas en La Rioja y en España. Años 1999 /2002 / 2006.

	1999		2002		2006	
	La Rioja	España	La Rioja	España	La Rioja	España
Mujeres consideradas técnicamente como maltratadas	0	0	0	2	0	0
Mujeres Autoclasificadas como maltratadas durante el último año	57	68	71	76	55	73

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



En relación a las **denuncias** por violencia contra la mujer, desde 2007 a 2009 hubo un aumento paulatino de las denuncias, pero en 2010 se reducen de forma considerable, pasando de 834 denuncias en 2009 a 660 en 2010. En el año 2012, se han registrado 701 denuncias.

A nivel nacional, el número de denuncias se reduce sucesivamente desde el año 2009, pasando de 142.125 denuncias a 128.543 en 2012.

Tabla. Denuncias por violencia de género. Periodo 2007-2011.

	España		La Rioja	
	%	Número	%	Número
Total	100	800.608	100	4.454
2007	15,8	126.293	16,8	749
2008	17,8	142.125	17,9	800
2009	16,9	135.540	18,7	834
2010	16,8	134.105	14,8	660
2011	16,7	134.002	15,9	710
2012	16,1	128.543	15,7	701

FUENTE: Instituto de la Mujer: “Macroencuesta sobre Violencia contra las mujeres”

En cuanto a las **órdenes de protección**, una de las medidas de lucha contra la violencia de género, el siguiente cuadro y gráfico muestran su evolución en los últimos tres años.

Tabla. Ordenes de protección en relación con la violencia contra la mujer. Periodo 2010-2012.

	La Rioja			España		
	Incoadas	Resueltas		Incoadas	Resueltas	
		Adoptada	Denegada		Adoptada	Denegada
Año 2010						
A instancia de la víctima/s	195	159	36	35.617	23.527	12.085
A instancia de otras personas	8	7	1	241	193	48
A instancia Ministerio Fiscal	40	40		1.572	1.407	146
De oficio	18	18		414	386	28
A instancia de Administración				64	18	46
Año 2011						
A instancia de la víctima/s	177	151	26	33.695	21.586	12.109
A instancia de otras personas	5	5		135	98	37
A instancia Ministerio Fiscal	51	51		1.623	1.531	92
De oficio	23	23		356	347	9

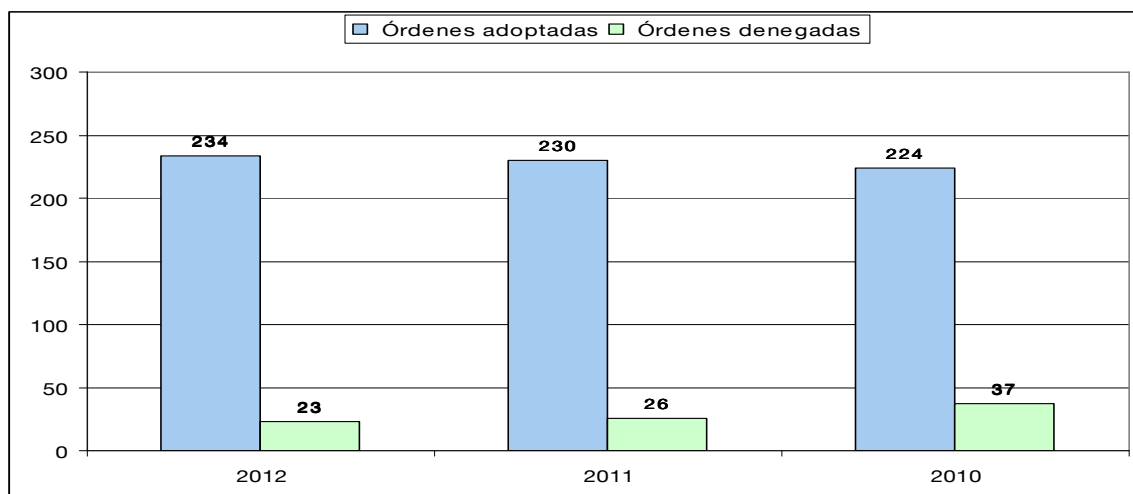


A instancia de Administración				4	4	
Año 2012						
A instancia de la víctima/s	171	148	23	23.696	19.617	13.084
A instancia de otras personas	5	5		159	108	51
A instancia Ministerio Fiscal	64	64		1.446	1.273	173
De oficio	17	17		232	231	1
A instancia de Administración				23	16	7

FUENTE: Estadística judicial. CGPJ

En ambos territorios, la mayor parte de las órdenes de protección son a instancia de la propia víctima, pero también hay un número significativo de las mismas a instancia del fiscal. Los datos muestran un incremento de las órdenes adoptadas en los últimos años.

Gráfico. Órdenes de protección en relación con la violencia contra la mujer en La Rioja. Periodo 2010-2012.



FUENTE: Estadística judicial. CGPJ

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

Si analizamos las órdenes de protección en función de la nacionalidad de la víctima y el denunciado. Vemos en el caso de La Rioja, que en 2010 hay una mayoría de extranjeras, pero en 2011 y 2012 aumentan las víctimas españolas.

Respecto a los hombres denunciados, destaca que en 2010 es mayor el número de hombres extranjeros. Sin embargo, en 2011 y 2012 las cifras de hombres extranjeros y españoles denunciados por violencia de género se acercan a la igualdad.

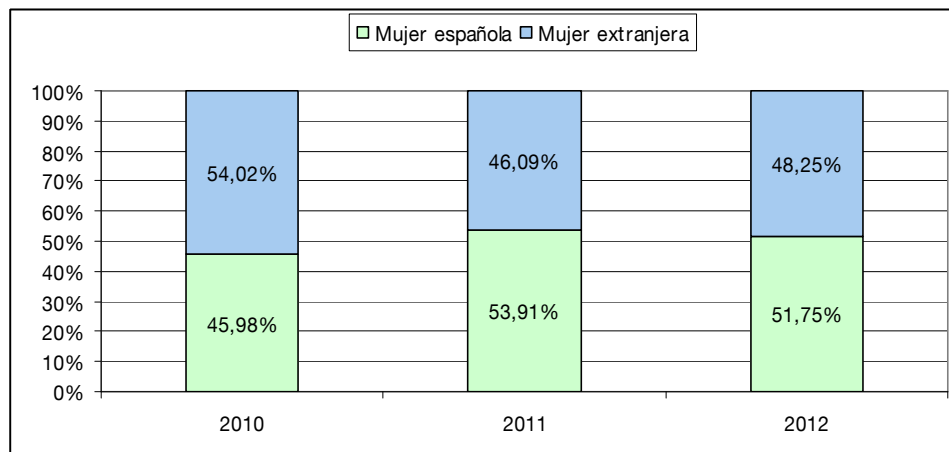


Tabla. Ordenes de protección por nacionalidad y situación de la víctima y del denunciado. Período 2011-2012.

	La Rioja			España		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Nº Total						
Víctimas	261	256	257	37.908	35.813	34.556
Mujer española >=18 años	119	137	129	24.305	22.987	22.883
Mujer española <18 años	1	1	4	500	590	449
Mujer extranjera >=18 años	137	115	123	12.872	11.969	19.930
Mujer extranjera < 18 años	4	3	1	281	271	296
Denunciado						
Hombre español	126	129	130	24.931	23.735	23.279
Hombre extranjero	135	127	127	13.014	12.069	11.273

FUENTE: Estadística judicial. CGPJ

Gráfico. Porcentaje de órdenes de protección a las víctimas en función de la nacionalidad. Período 2011-2012.



FUENTE: Estadística judicial. CGPJ

Teniendo en cuenta la **relación de la víctima con el denunciado**, los datos muestran que, en la mayor parte de los casos tanto a nivel regional como nacional, es una relación afectiva.

En La Rioja en 2012 se han contabilizado 257 casos de violencia contra la mujer, y un 34,4 % de los casos, la relación víctima-denunciado es "afectiva". Destaca el aumento de casos en los que la relación es "Ex afectiva", pasando de representar un 25,4% el año anterior a un 29,5% en 2012. A nivel nacional, esta relación a



pasado a ser la más frecuente por encima de los casos en que víctima y denunciado mantienen una relación “afectiva”.

Tabla. Relación víctima y denunciado. Período 2010-2012

	La Rioja			España		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Nº Total	261	256	257	37.949	35.817	34.558
Cónyuge	76	70	68	11.124	9.931	9.056
Ex-cónyuge	27	25	25	4.502	4.063	4.321
Relación afectiva	91	96	88	11.457	10.601	10.208
Ex-relación afectiva	67	65	76	10.866	11.222	10.973

FUENTE: Estadística judicial. CGPJ

En cuanto a las **personas enjuiciadas**, la tabla adjunta muestra el total de condenados, españoles o no, y el número de personas absueltas, españolas o no.

	2010		2011		2012	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
La Rioja	109	-	124	-	137	-
Condenado español	53	-	60	-	63	-
Condenado extranjero	48	-	59	-	65	-
Absuelto español	7	-	5	-	4	-
Absuelto extranjero	1	-	0	-	5	-
España	21.014	354	19.226	223	19.534	235
Condenado español	10.965	160	10.162	93	10.177	118
Condenado extranjero	5.062	81	4.384	32	3.969	21
Absuelto español	3.982	95	3.784	87	4.408	76
Absuelto extranjero	1.005	18	896	11	980	20

FUENTE: Estadística judicial. CGPJ

Es destacable que, en La Rioja, de 2010 a 2012 ha aumentado el número de enjuiciados. Por otro lado, ha descendido el porcentaje de los condenados españoles situándose en 2012 sobre un 46% frente a un 48,6% del total de condenas en 2010, y a su vez han aumentado las condenas de extranjeros, pasando de un 44% en 2010 a un 47% en 2012.

A nivel nacional, se han reducido el número de enjuiciados respecto al año 2010. Los porcentajes de condenados no han variado significativamente en los últimos tres años.



Destaca que en La Rioja no se ha enjuiciado a ninguna mujer por violencia contra la mujer, no obstante a nivel nacional, si se dan algunos casos que representan un 1,2% del total en 2012.



3.7. PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL

A) Participación política

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%).

Numero de diputados/as por legislatura en La Rioja

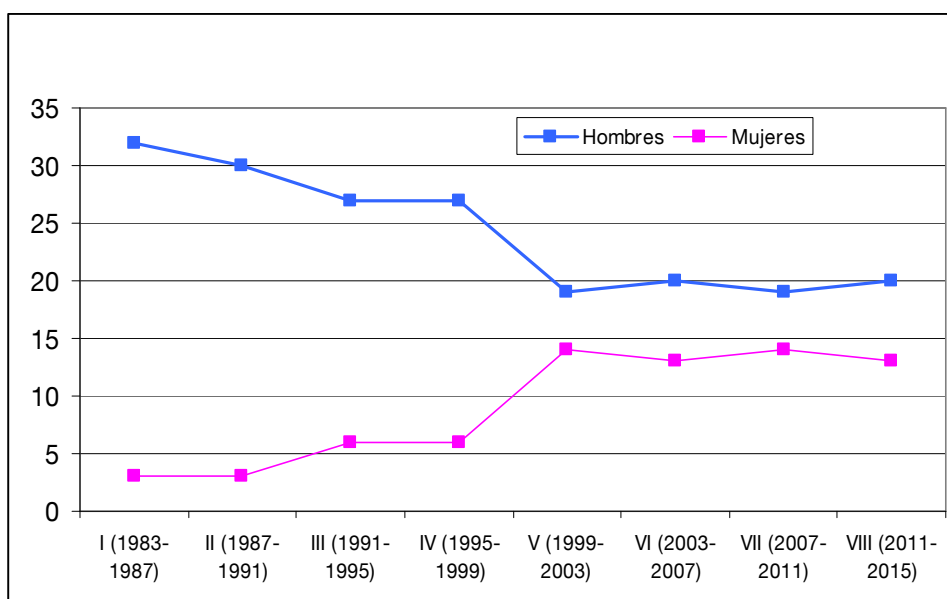
Legislatura	Hombres	Mujeres	Total
I (1983-1987)	32	3	35
II (1987-1991)	30	3	33
III (1991-1995)	27	6	33
IV (1995-1999)	27	6	33
V (1999-2003)	19	14	33
VI (2003-2007)	20	13	33
VII (2007-2011)	19	14	33
VIII (2011-2015)	20	13	33
TOTAL	200	66	266

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.



Evolución de número de diputados/as por legislatura.



FUENTE: Parlamento de La Rioja.

En cuanto a la presencia de mujeres entre los altos cargos del Gobierno de La Rioja, los datos muestran que siguen siendo una minoría, aunque se aprecia un incremento a lo largo de las legislaturas.

Altos Cargos en el Gobierno de La Rioja.

	1983-87		1987-91		1991-95		1995-99		1999-03		2003-07		2007-11		2011-15	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	52	2	101	10	51	6	39	6	41	7	58	21	58	29	27	17
Presidente	1	0	2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Vicepresidente	0	0	2	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
Consejero/a	12	0	17	3	7	2	6	1	7	1	8	2	8	2	6	1
Sec.Gral.Téc	12	1	22	2	10	1	7	2	6	2	6	3	5	6	3	4
Director/a Gral	27	1	58	4	33	2	25	3	27	3	32	10	36	16	16	9
Subdirector/a Gral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	5	8	4	1	2

FUENTE: Fuente Consejería de Presidencia y Justicia.

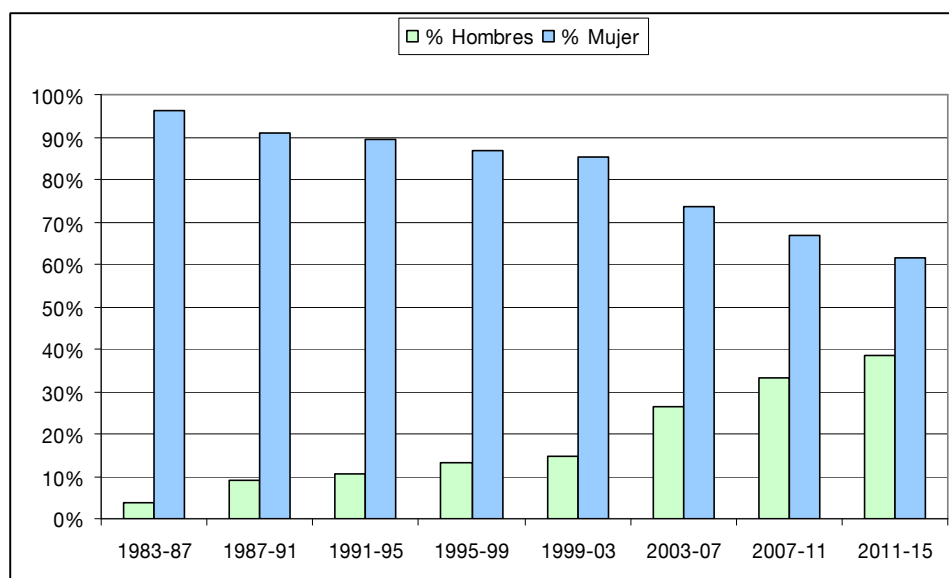
De la tabla superior se desprende que el hombre ha dominado en los altos cargos. No obstante se aprecia un cambio de tendencia en la legislatura 2003-2007, donde el número de mujeres se multiplica por tres respecto a la legislatura anterior.

El grueso de los altos cargos se encuentra en la categoría de Director General, donde 6 de cada 10 Directores Generales son hombres; le sigue el grupo de los Consejeros, son un total de siete, y seis de ellos son hombres; mientras en los



puestos de las Secretarías Generales Técnicas la representación por sexos es equilibrada, ocupados por tres hombres frente a cuatro mujeres.

Evolución de los altos cargos en el Gobierno de La Rioja.



FUENTE: Fuente Consejería de Presidencia y Justicia.

En la presente legislatura las mujeres representan el 39% del total de los altos cargos del Gobierno riojano

B) Participación social.

El censo electoral se compone por el censo de electores residentes en España (CER) y por el censo de españoles residente en el extranjero (CERA). Este censo se amplía para las elecciones Municipales y el Parlamento Europeo.

El siguiente cuadro muestra por sexo el censo electoral existente para las Elecciones Autonómicas de 2011.

Comenzando por el CER, las mujeres superan a los hombres en 3.298 electores. Y representan un 51% del total del electorado. Por edades, destaca su presencia a partir de los 65 años, a medida de que aumenta la edad del elector aumenta el número de mujeres.

Respecto al CERA, hay 417 mujeres más que hombres, que se traduce en un 2% más de mujeres que de hombres. Por edades, el mayor número de mujeres se encuentra en el tramo entre 30 y 34 años, mientras que el de hombres se encuentra en el tramo de 20 a 24 años.

Distribución por sexo y edad del censo electoral: CER y CERA en La Rioja



	CER			CERA		
	Mujeres	Varones	Total	Mujeres	Varones	Total
Total	117.411	114.113	231.524	5.450	5.033	10.483
18 a 19	2.319	2.433	4.752	146	155	301
20 a 24	6.210	6.551	12.761	425	426	851
25 a 29	7.222	7.755	14.977	386	365	751
30 a 34	9.877	10.342	20.219	429	394	823
35 a 39	10.607	11.155	21.762	420	409	829
40 a 44	10.437	10.915	21.352	413	362	775
45 a 49	10.707	10.810	21.517	402	390	792
50 a 54	10.231	10.666	20.897	404	315	719
55 a 59	8.633	8.978	17.611	320	296	616
60 a 64	7.977	8.297	16.274	338	352	690
65 a 69	7.366	7.241	14.607	363	372	735
70 a 74	6.194	5.443	11.637	336	282	618
75 a 79	7.165	5.885	13.050	361	362	723
80 a 84	6.095	4.317	10.412	314	262	576
85 y más	6.371	3.325	9.696	393	291	684

FUENTE: Censo electoral INE.



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

Este año se incorpora como novedad a este informe un estudio de la distribución por sexo del personal funcionario y laboral de la Administración riojana. El conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la Administración, y sobre todo, su presencia en niveles de responsabilidad y decisión, arroja conclusiones importantes sobre la igualdad de oportunidades en el sector público.

Este estudio incluye un análisis del personal de la Administración General, Servicio Riojano de Salud (SERIS) y Justicia en La Rioja.

En la elaboración de este informe, a efectos metodológicos, se utiliza el concepto de composición equilibrada definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como “la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”.

En líneas generales, a fecha de 1 de enero de 2013, en el conjunto del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja, el número de mujeres en términos globales es muy superior al de hombres, 6.858 mujeres frente a 3.026 hombres, con una representación del 69,4% superando el límite máximo de equilibrio establecido por la ley. Sin embargo, la presencia de la mujer en los puestos de Altos Cargos aun es escasa, con una representación inferior al 35%.

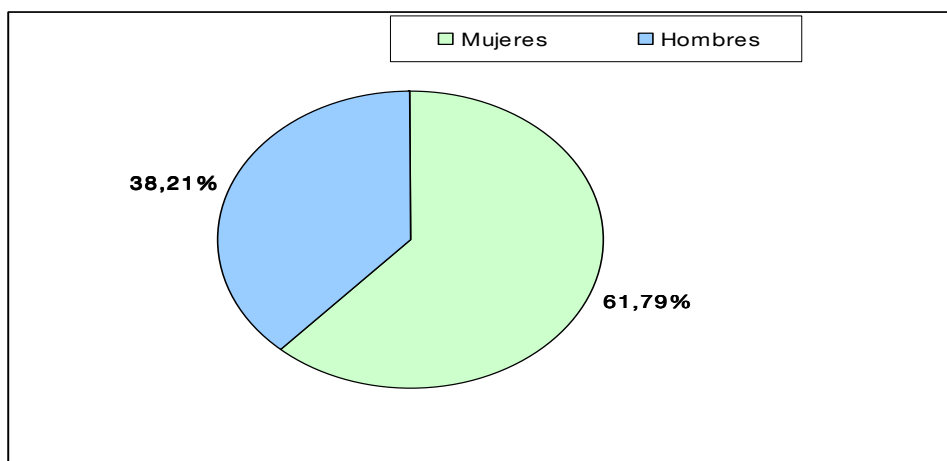


4.1 ANÁLISIS DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA.

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

A 1 de enero de 2013, el personal de la Administración General de la Comunidad de la Rioja alcanzaba un total de 2.913 personas, 1.800 de las cuales eran mujeres, y el resto, 1.113 hombres. En términos porcentuales, estas cifras suponen un 61,80% mujeres y el 38,2% hombres.

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



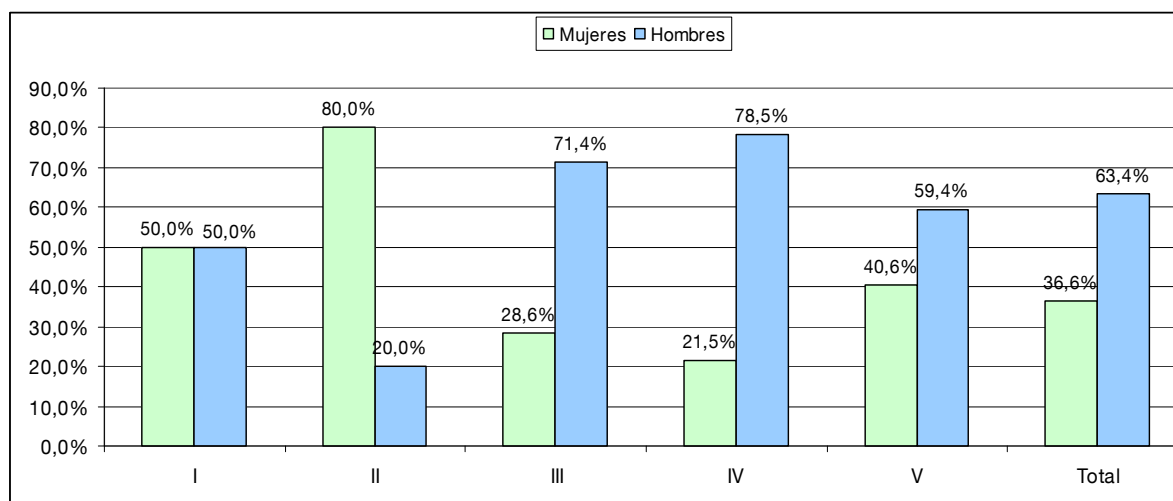
Desde el criterio de representación equilibrada de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, podemos señalar que existe una sobrerrepresentación femenina en el personal de la Administración General riojana, puesto que la presencia de mujeres sobrepasa el límite máximo del 60%.

Si analizamos este personal según su tipología, es decir, altos cargos, personal funcionario, laboral y eventual el porcentaje de representación femenina es de 32,65%, 67,80%, 36,57% y 70%.

Destaca de estos datos una sobrerrepresentación femenina en la categoría de personal funcionario y personal eventual mientras que en el resto de categorías hay una mayor presencia masculina.



Representación femenina en las categorías laborales.



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

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

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

Total personal

Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
1.113	1.800	2.913	61,79

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Altos cargos

Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
31	15	46	32,61

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Personal laboral

Grupos	Hombres	Mujeres	% Mujeres
I	3	3	50,00%
II	2	8	80,00%
III	30	12	28,57%
IV	73	20	21,51%
V	180	123	40,59%
Total	288	166	36,56%

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda



Personal funcionario

Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total		% Mujeres
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
30													
29	1										1		
28	56	56									56	56	50
27	2										2		
26	29	24	1	5							30	29	49,16
25		2	3	4							3	6	66,67
24	43	41	51	84							94	125	57,08
23													
22	56	120	29	40	3	7					88	167	65,49
21			13	94							13	94	87,85
20			44	95	16	53					60	148	71,16
19													
18					48	122	34	151			82	273	76,91
17					113	198	6				119	198	62,46
16							1	7			1	7	87,50
15							74	312			74	312	80,83
14									1		1		
13									105	120	105	120	53,34
12													
Total	187	243	141	322	180	380	115	470	106	120	729	1535	
% Mujeres		56,52		69,55		67,86		80,35		53,10		67,80	

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

En el conjunto del personal laboral, el número de hombres es superior en términos globales al de mujeres, con un porcentaje de representación del 66.44%. En los grupos I y V, la presencia de ambos sexos está equilibrada, mientras que los grupos intermedios III y IV predomina el sexo masculino y en el II el femenino.

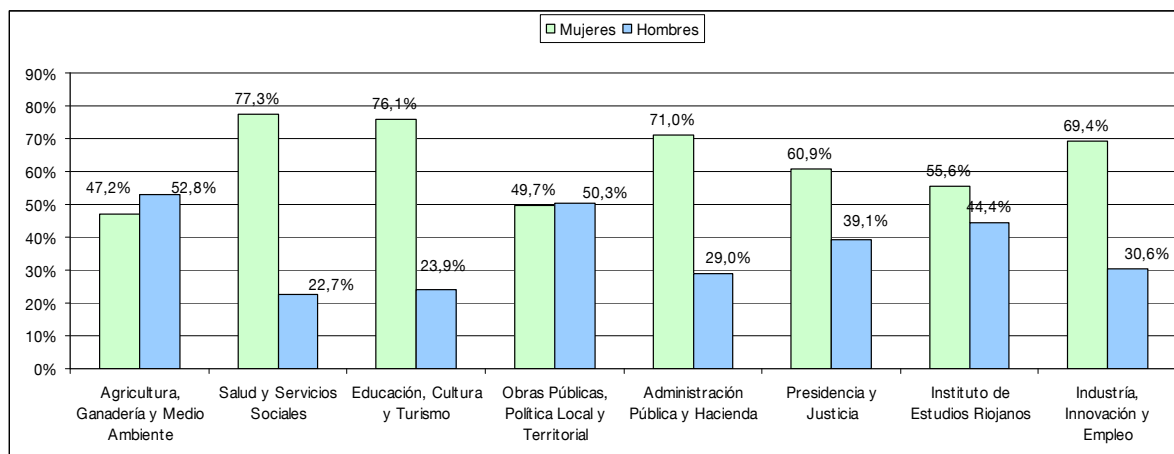
Respecto al colectivo de funcionarios, el número de mujeres es superior al de hombres en todos los grupos de personal. No obstante se aprecia que en los niveles más altos, del 26 al 30, hay un mayor número de hombres, pero la representación femenina esta en la franja de equilibrio. En el resto de niveles el número de mujeres es superior al de hombres, destacando el nivel 21 con un porcentaje de representación del 87%. En el nivel 14 y 29, los resultados no son



concluyentes, por que el conjunto de personas que ocupan estos niveles son de dos individuos, uno en cada nivel.

Por grupos, sobrepasan el valor máximo de la banda de equilibrio el A2, C1 y C2 mientras que los grupos A1 y E están dentro de las bandas de equilibrio.

Personal al servicio de las distintas Consejerías.



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Si analizamos el personal en función de la Consejería u Organismo Autónomo donde trabaja podemos observar en líneas generales que la mujer predomina en la mayoría de los entes.

Según los datos, hay una mayor presencia de mujeres en la Consejería de Salud y Servicios Sociales, donde representan el 77,3% del total del personal, le siguen Educación, Cultura y Turismo (76,1 %), Administración Pública y Hacienda (71,0 %) e Industria, Innovación y Empleo (69,4 %). En el resto de Consejerías, la presencia de ambos sexos se sitúan en márgenes de equilibrio, aunque algunas Consejerías por tradición mantengan un perfil masculino como el caso de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente y la consejería de predomina la presencia masculina en las Consejerías de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente (52,8%) y Obras Públicas, Política Local y Territorial.

Altos cargos

La estructura de altos cargos de la Comunidad Autónoma de La Rioja no está dentro de los márgenes que definen una representación equilibrada, ya que la presencia femenina en esta última legislatura alcanza solo el 34%, 6 puntos por debajo del límite mínimo de equilibrio. Destaca que solo haya una mujer, titular de Consejería frente a seis consejeros hombres.



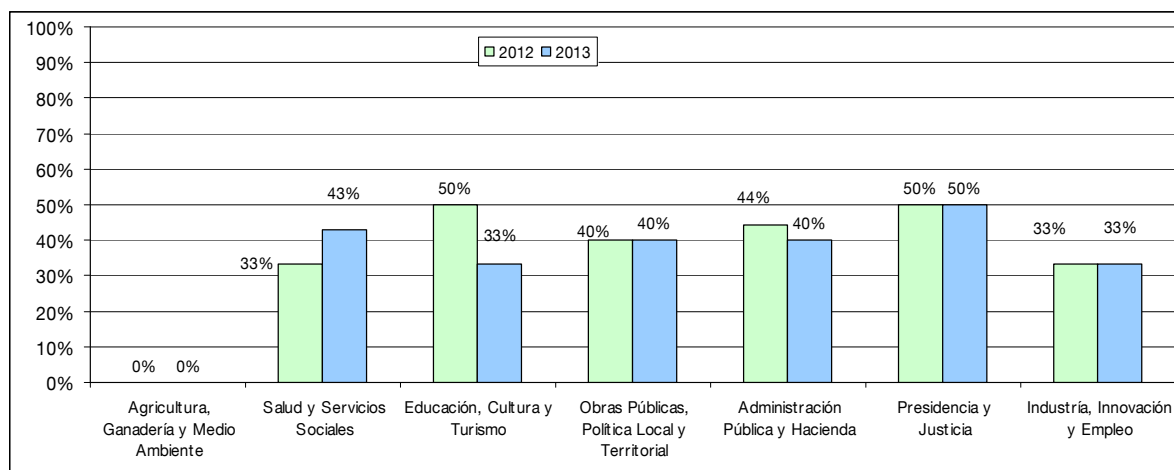
Distribución de Altos Cargos por sexo.

Alto Cargo	H	M	Total	% Mujeres
Presidencia	1		1	-
Consejerías	6	1	7	14,29
Secretarías Generales Técnicas	3	4	7	57,15
Direcciones Generales	20	8	28	28,58
Subdirecciones Generales	1	2	3	66,67
Total	31	15	46	32,61

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Respecto a las Secretarías Generales Técnicas y las Subdirecciones Generales la mayoría están ocupadas por mujeres, no así en el caso de los Directores Generales, con mayoría masculina.

Presencia femenina en Altos Cargos por Consejerías. Periodo 1 de enero 2012 y 2013



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

(*)Salud y Servicios Sociales incluye el cargo de Gerente del SERIS

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

Por Consejerías, durante estos dos últimos años ninguna mujer ha ocupado un puesto de alto cargo en la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.

A fecha 1 de enero de 2013, se ha reducido la representación femenina en los altos cargos de las Consejerías de Educación que pasan de una representación del 50% al 30% en un año, un porcentaje por debajo del margen de equilibrio establecido por la Ley de Igualdad. Lo mismo ocurre en la Consejería de Administración Pública Y Hacienda pero manteniendo el mínimo de representación equilibrada de sexos establecido: un 40% de mujeres en altos cargos.



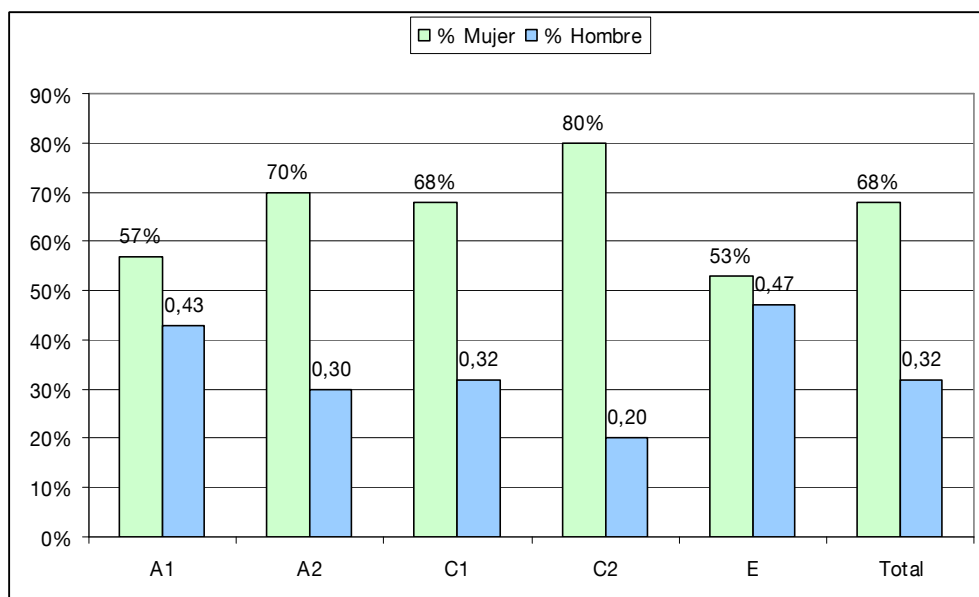
Destaca el aumento del número de mujeres en los altos cargos de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, pasando a tener una representación del 43% en 2013, diez puntos porcentuales más que en el período anterior.

En el resto de Consejerías, la situación no ha variado respecto al período anterior, manteniéndose el margen de equilibrio salvo en el caso de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo donde los altos cargos femeninos representan un 33%, siete puntos porcentuales por debajo del mínimo establecido.

Personal funcionario

En el conjunto de personal funcionario, la representación de personal femenino es mayor que la masculina, se sitúa en el 68%, por encima del límite máximo del 60% marcado por la ley. Por grupos, tal y como muestra el gráfico siguiente, el grupo A1 y E se encuentran dentro de los márgenes de equilibrio, con unos valores de 57% y 53% respectivamente. En el resto de grupos hay una clara sobrerrepresentación femenina.

Personal funcionario femenino por grupos a 1 de enero de 2013

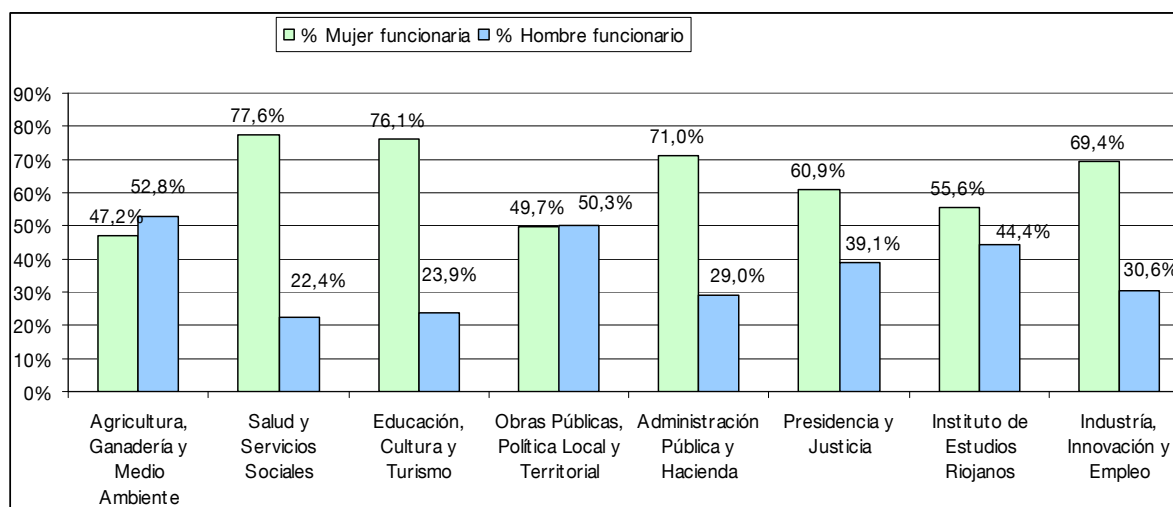


FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Por consejerías u organismos autónomos, el personal funcionario femenino predomina sobre el masculino. Destaca que en cinco consejerías de ocho analizadas hay una sobrerrepresentación de la mujer, mientras que en el resto la presencia femenina está dentro de los márgenes de equilibrio entre sexos.



Personal funcionario por Consejerías a 1 de enero de 2013.

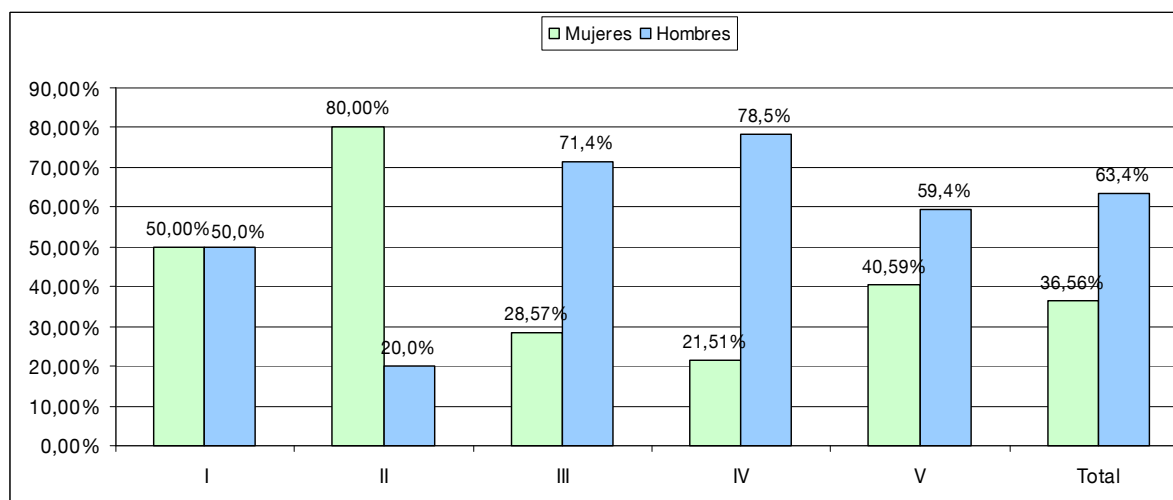


FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda
(*Salud y Servicios Sociales incluye personal de la Gerencia del SERIS)

Personal laboral

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

Personal laboral por grupo a 1 de enero de 2013.

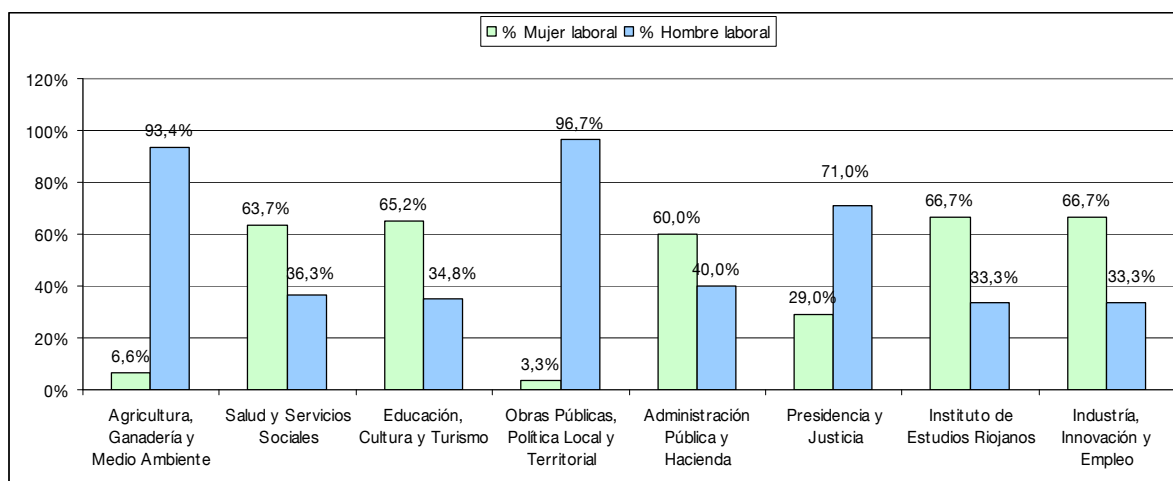


FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda
(*Salud y Servicios Sociales incluye personal de la Gerencia del SERIS)



Por grupos, destaca el alto porcentaje de representación de la mujer en el grupo II, que alcanza el 80% del total del personal. En el grupo I existe igualdad en la representación de sexos. Y en el resto de grupos, el número de hombres e en el resto de grupos predomina claramente el personal masculino.

Personal laboral por Consejerías a 1 de enero de 2013



FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

(*)Salud y Servicios Sociales incluye personal de la Gerencia del SERIS

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



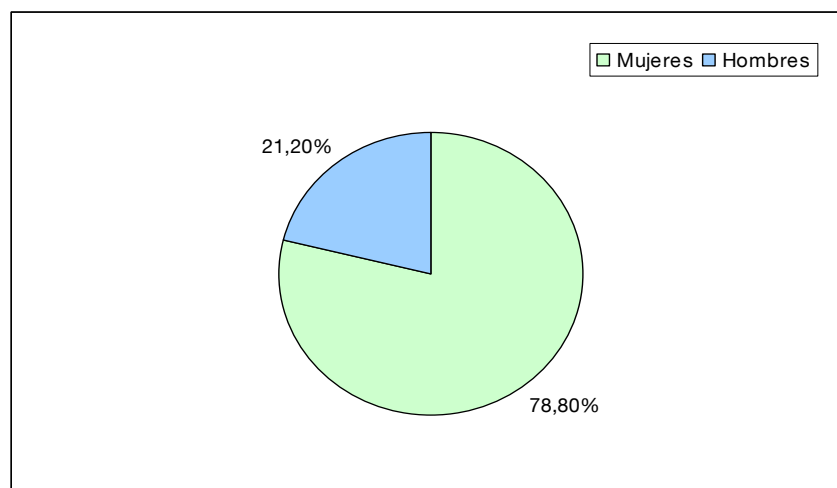
4.2 ANÁLISIS DEL PERSONAL PERTENECIENTE AL SERVICIO RIOJANO DE SALUD (SERIS).

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

Análisis conjunto del personal perteneciente al SERIS

El personal dependiente del SERIS a 1 de enero de 2013 es de 3.845 efectivos, con una clara sobrerrepresentación del sexo femenino: del total de empleados pertenecientes al SERIS, 3.030 son mujeres (78,80%).

Distribución por sexo del personal adscrito al SERIS.



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

El protagonismo de las mujeres en el conjunto del Organismo Autónomo se explica en gran medida por su mayor presencia en los servicios de asistencia especializada de la red pública sanitaria riojana, que concentran el 71,6% de todo el personal del SERIS.

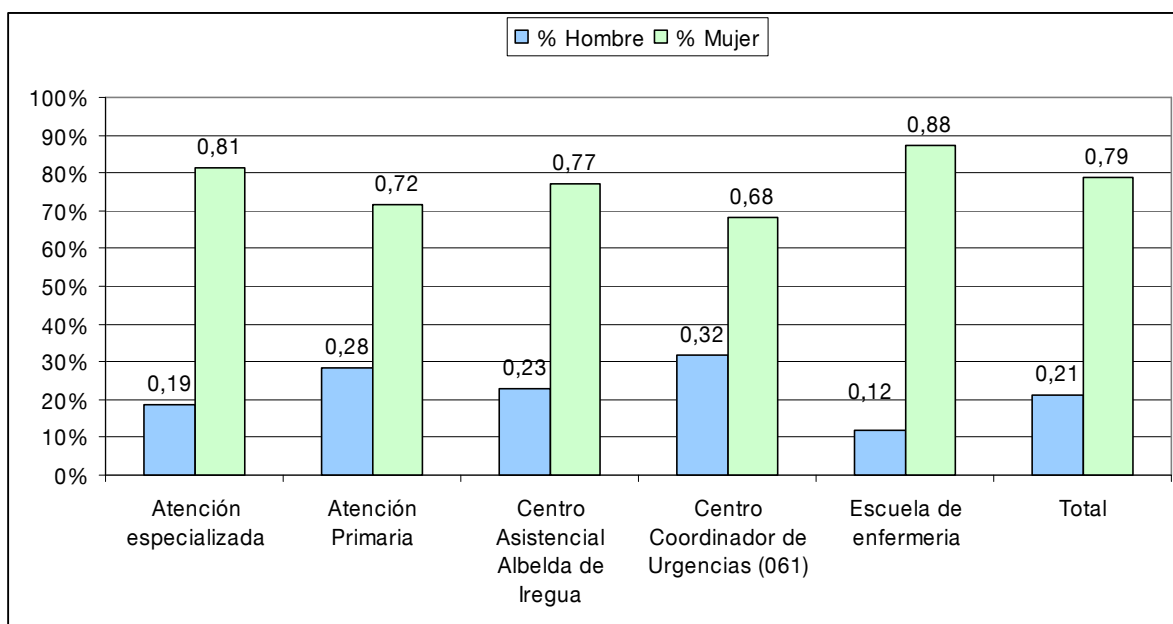
Si analizamos al personal en función del área sanitaria en la que trabaja, destaca que en atención especializada el 80% del personal es femenino y en el resto de áreas de trabajo, que aunque solo concentran el 28,4% del total del personal del SERIS, también destaca la presencia femenina.



Destacar el alto porcentaje de mujeres presente en la escuela de enfermería, que alcanza el 88% del personal.

En el gráfico siguiente se muestran todos los datos:

Personal del SERIS por áreas de prestación sanitaria.



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

La elevada concentración del personal del SERIS en la atención especializada y la atención primaria (entre ambos representan más del 95,3% del total) determina que la distribución por sexo en estos servicios condicione en gran medida la distribución global. Y se puede afirmar que el protagonismo femenino en el colectivo se debe a la mayor presencia de mujeres en la atención especializada, básicamente en hospitales y en profesiones como enfermería y auxiliares de clínica, profesiones tradicionalmente feminizadas.

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

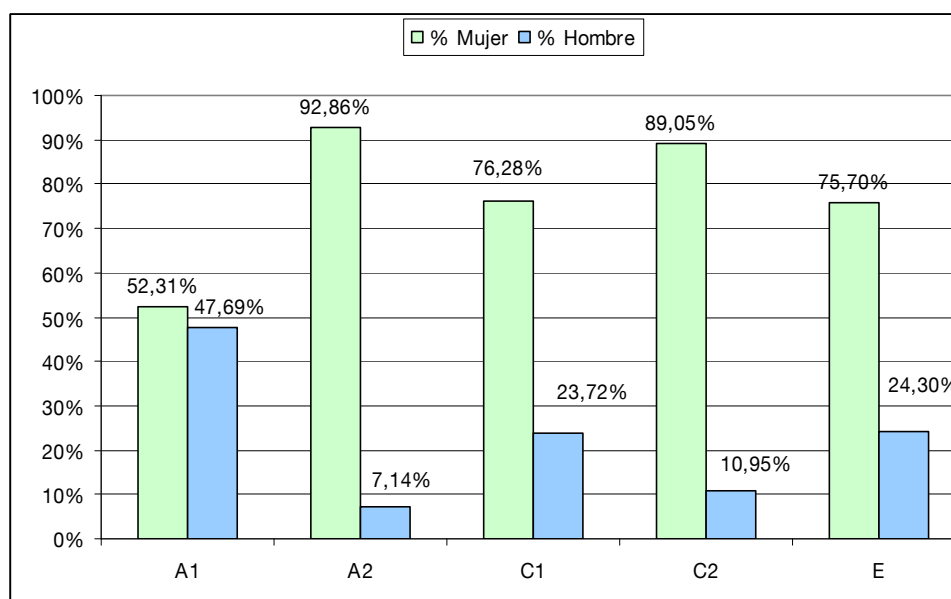
Análisis por sexo según grupo de personal.

El personal del SERIS muestra una elevada concentración en los grupos de personal A1, A2 y C2, que aglutinan más de un 80% del total del personal. El grupo A2 representa el 33% del personal, la participación más alta, luego le siguen el grupo A1 y C2 con una representación del 26% y 25% respectivamente. Los grupos A2 y C2 muestran una clara sobre representación femenina. No obstante, el grupo A1 refleja un equilibrio entre sexos.



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

Personal del SERIS según sexo y grupo de pertenencia.



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

Distribución por sexo según categorías profesionales.

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

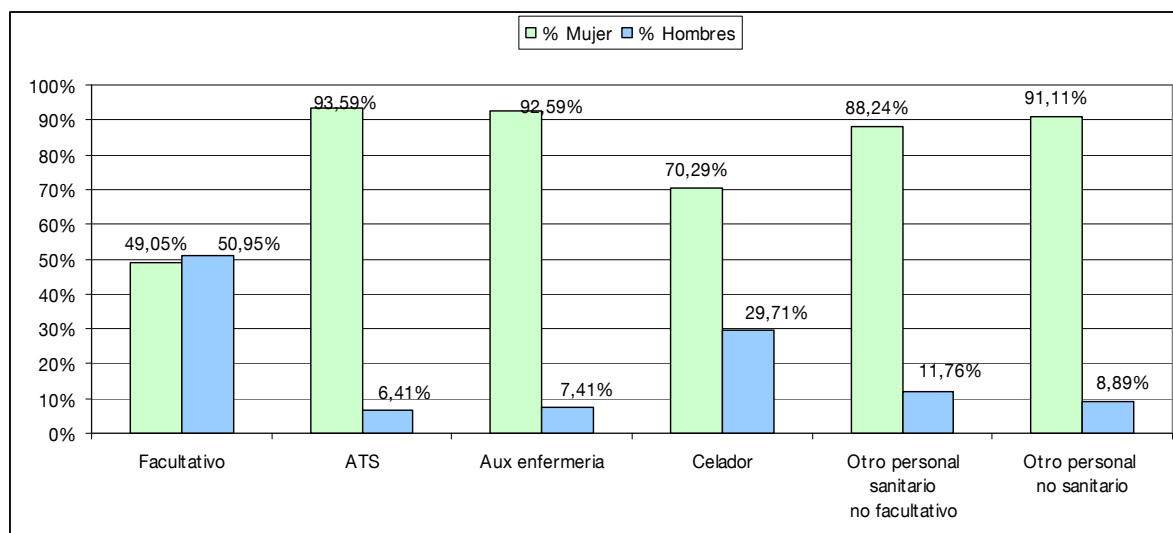
Vamos a distinguir entre personal sanitario y no sanitario. Respecto al personal sanitario, el sexo femenino domina dentro del grupo de personal diplomado en enfermería y le sigue en importancia el personal de auxiliar de enfermería. Ambas categorías profesionales representan casi la mitad de los puestos básicos existentes en el SERIS.

Sin embargo, la categoría profesional de los facultativos, integrante mayoritario del grupo A1, que es el que requiere más formación y por tanto tiene mayor nivel retributivo, la participación de mujeres es menor que la de hombres, si bien dentro de la banda de equilibrio, rozando la igualdad de sexos. Podemos confirmar una tendencia a la mayor presencia de mujeres en esta actividad profesional, porque ya



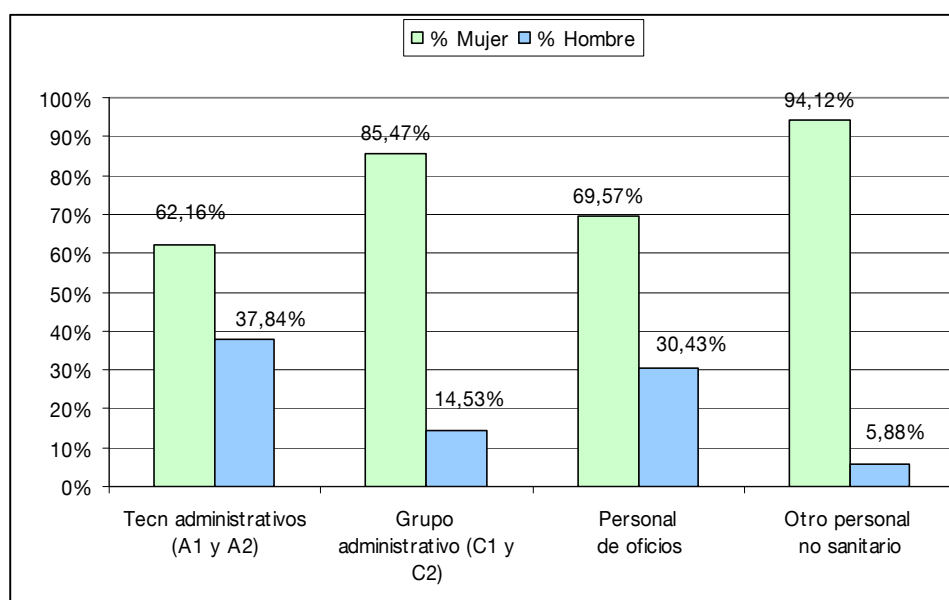
lo veremos más adelante, dentro del personal en formación hay un claro predominio de la mujer.

Personal sanitario según categorías profesionales.



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

Personal no sanitario según categorías profesionales.



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

En resumen y en base a los datos mostrados por el gráfico existe una sobrerrepresentación femenina en el Servicio Riojano de Salud, en todas las



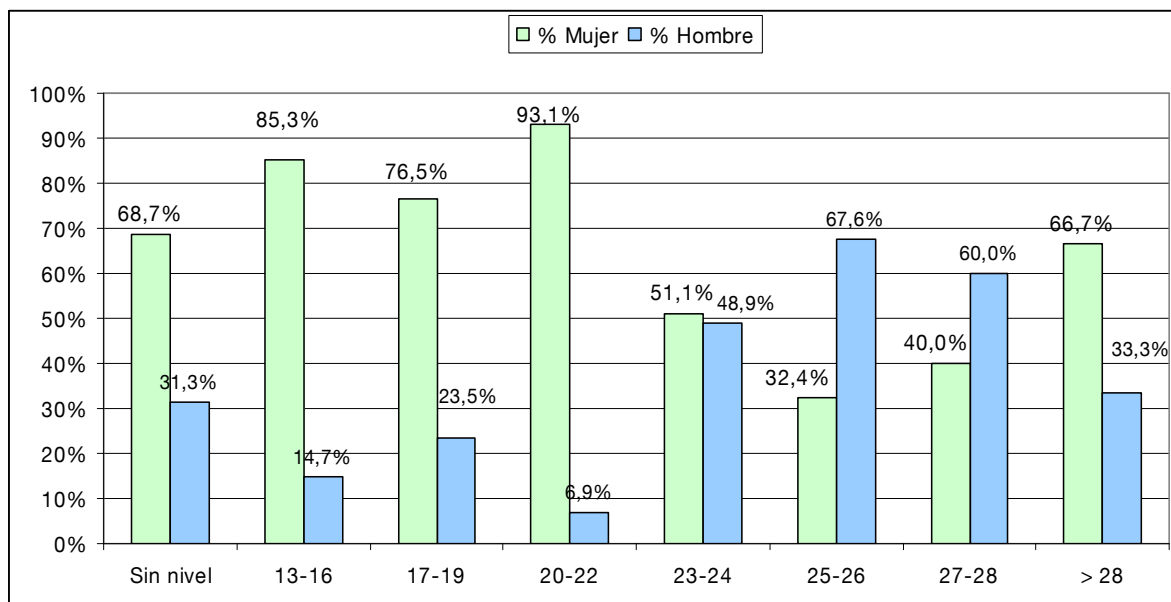
categorías profesionales predomina la mujer, a excepción de la categoría de facultativos, en la cual hay una mayoría de hombres pero dentro de los márgenes de equilibrio.

Distribución por sexo según niveles de la carrera administrativa

La menor presencia de la mujer en el grupo A1, es decir entre el personal dedicado a la medicina asistencial, limita a su vez su participación en los niveles más elevados de la carrera administrativa y, por tanto, mejor retribuidos. No obstante, cada vez hay una mayor presencia femenina en el grupo A1, muestra de ello es el personal en formación (Mires y Matronas) con una clara mayoría de mujeres.

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

Personal según niveles de carrera administrativa.



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

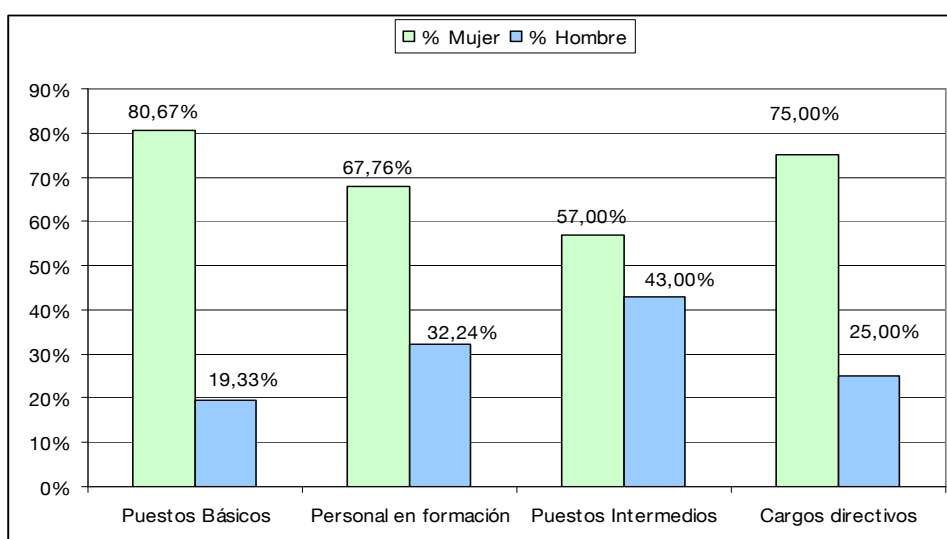


Distribución por sexo del personal con responsabilidades de gestión.

Una posible clasificación del personal adscrito al SERIS sería una división en 4 categorías: puestos básicos, personal en proceso de formación, cargos intermedios y cargos directivos.

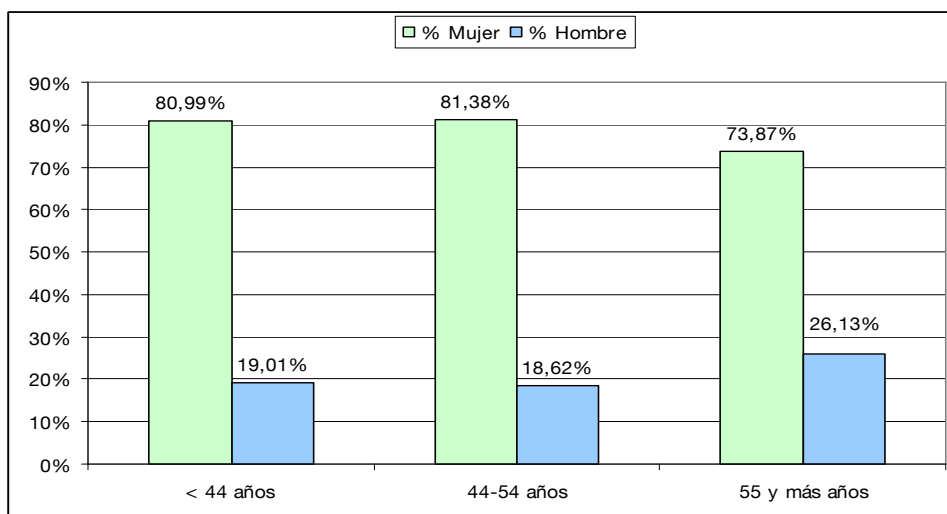
En todas las categorías el porcentaje de representación femenina se sitúa por encima del límite máximo de la banda de equilibrio, a excepción de la relativa a cargos intermedios, en la que ambos sexos tienen una representación más equilibrada.

Personal según naturaleza de la actividad.



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

Personal del SERIS según sexo y edad.



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



En relación a la edad, la presencia femenina es sistemáticamente mayor en todos los grupos de edad.



4.3 ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LA RIOJA.

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

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

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

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

Con todo esto, la Comunidad Autónoma de La Rioja solo tiene competencia sobre el personal no judicial⁵. Por un lado, los cuerpos generales: el cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el cuerpo de Auxilio Judicial. Y por otro lado, dentro de los cuerpos especiales el cuerpo de médicos forenses. Ambos colectivos prestan servicios en los ámbitos territoriales y jurisdiccionales en los que se organiza el sistema judicial.

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

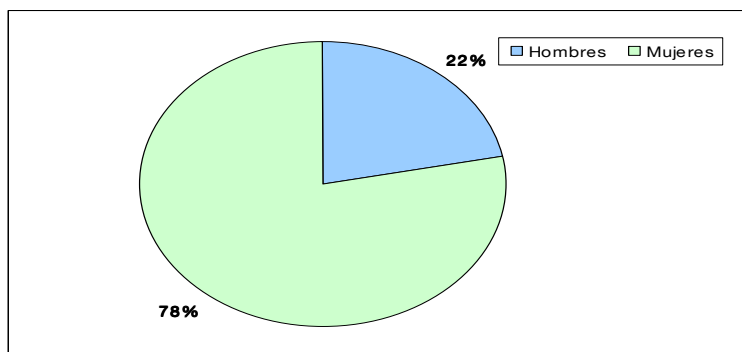
A 1 de enero de 2013, el personal perteneciente a la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja alcanzaba un total de 318 personas, 247 de las cuales eran mujeres, y el resto, 71 hombres. En términos porcentuales, estas cifras suponen un 78% del total son mujeres y el 22% hombres.

⁵ La gestión de los cuerpos de jueces/juezas y de secretarios/secretarias es competencia directa del Ministerio de Justicia, y por tanto, estos colectivos no van a ser objeto de estudio en este informe.



Si se expresan estas cifras en términos de porcentaje de representación, el personal femenino se sitúa en un 78%.

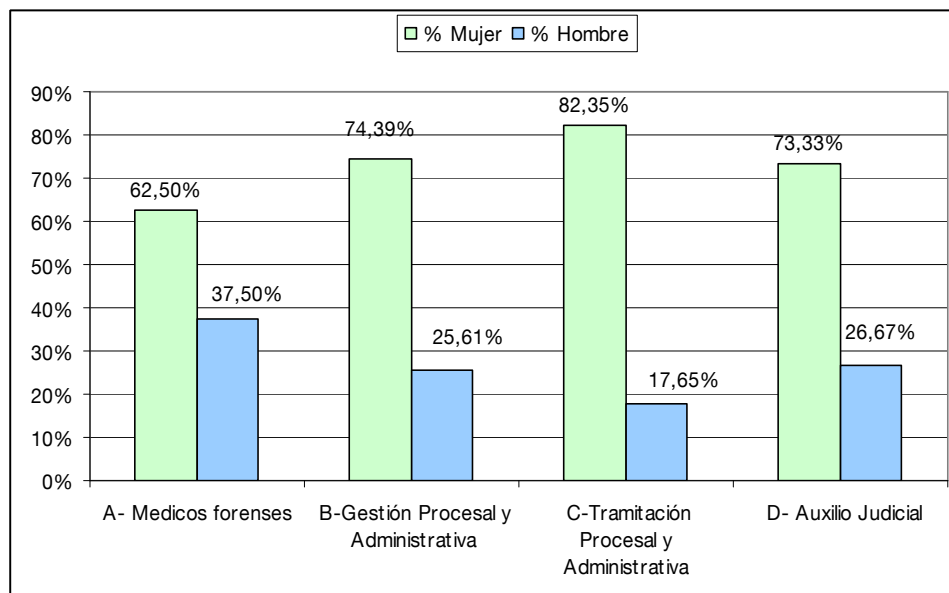
Distribución por sexo del Personal de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja.



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

El claro protagonismo de las mujeres entre el funcionariado de la Administración de Justicia queda matizado cuando la distribución por sexo se relaciona con otras variables. Así por grupos profesionales, en todo el número de mujeres es mayor al de hombres, por encima del margen de equilibrio fijado en el 60%.

Personal según grupos profesionales



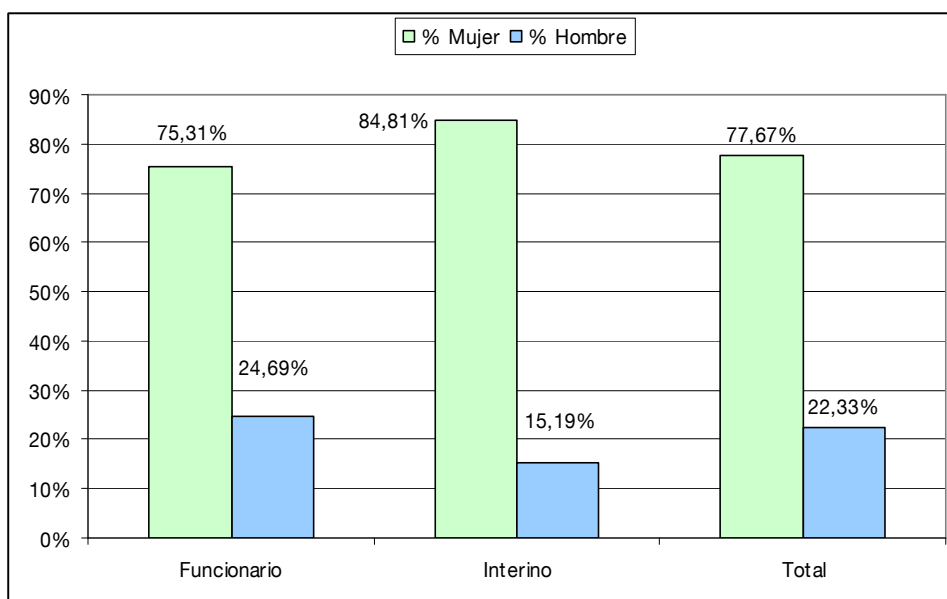
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos cedidos por la Consejería de Administración Pública y Hacienda.



Destaca que en el Cuerpo Especial de Médicos Forenses la presencia femenina es superior a la masculina pero en porcentajes más equilibrados que en el resto de grupos profesionales, pertenecientes a Cuerpos de Administración General.

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

Personal según sexo y categoría profesional



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

En ambos grupos es notable la presencia femenina, por encima del límite superior de la representación equilibrada. No obstante debemos tener en cuenta que el grupo de funcionarios representa un 75% del total de personal de la Administración de Justicia.



5.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL

INFORME 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 2012.

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.

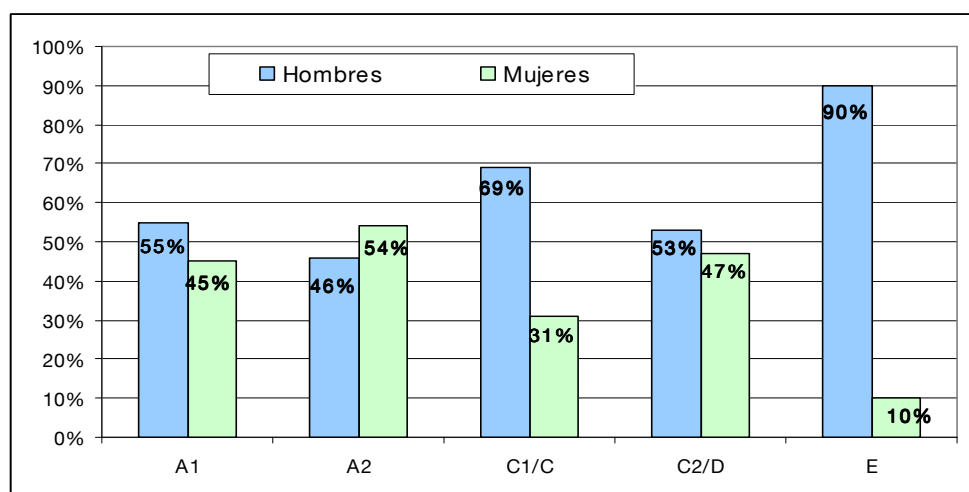
Así, este documento tiene por objeto llevar a la práctica esta participación y tratar de sentar unas bases útiles para analizar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno Regional en el Género en lo que se refiere al Capítulo Primero dedicado a los Gastos de Personal y desde la perspectiva de la influencia que las Secretarías Generales Técnicas dadas sus competencias genéricas en esta materia pueden tener sobre la misma. La información cuantitativa se indica en las tablas y gráficos que se muestran a continuación, con datos a **31 de diciembre de 2012**.

Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia

Centro de trabajo	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	8	8	5	8	3	14	8	12	1	9	25	50
D. G. Agricultura y Ganadería	18	13	12	22	9	9	13	7	0	0	52	51
D. G. Investigación y Desarrollo Rural	10	18	22	14	14	16	10	17	25	1	83	66
D. G. de Medio Natural	18	5	6	3	72	3	25	10	106	4	227	25
D. G. Calidad Ambiental	8	7	0	5	1	3	0	4	0	0	9	19
Total	62	51	45	52	99	45	56	50	132	14	394	212
Porcentaje (%)	55%	45%	46%	54%	69%	31%	53%	47%	90%	10%	65%	35%

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.

Efectivos desglosados por sexo y grupo de personal



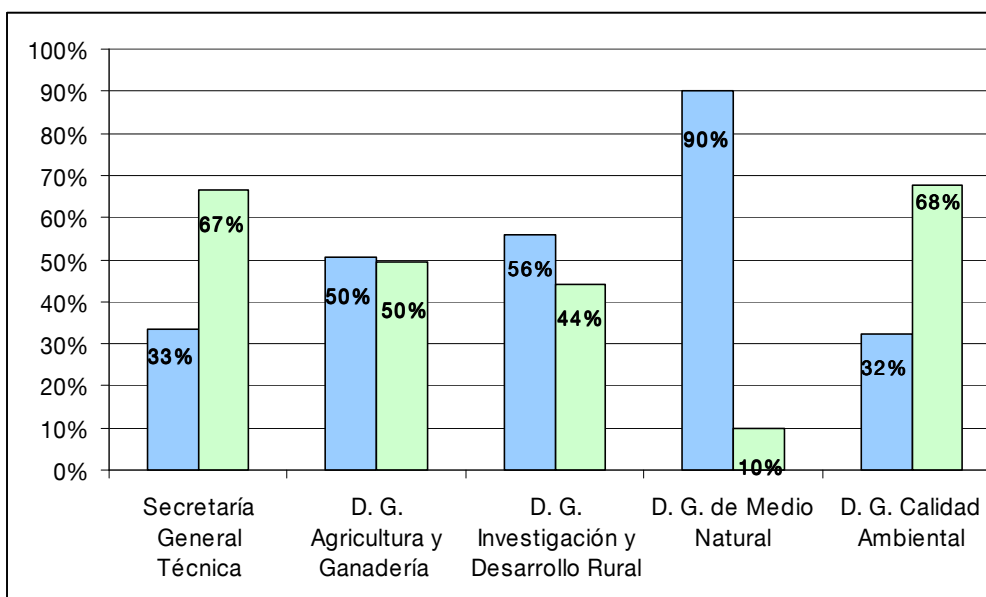
FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.



Existe una representación equilibrada de sexos en los grupos de personal altos, sin embargo destaca el protagonismo masculino en los grupos de personal más bajos, el grupo E está integrado por un total de 146 trabajadores, de los cuales 132 son hombres: la mayoría son retenes, una profesión tradicionalmente desempeñada por hombres.

Si analizamos el personal en función del centro de trabajo, existe una representación equilibrada de sexos en las Direcciones Generales de Agricultura y Ganadería e Investigación y Desarrollo Rural, en el resto la distribución de sexos están fuera de los márgenes de equilibrio (60%-40%) establecidos en la LO 3/2007, de 22 de marzo. En la Secretaría General Técnica, hay una clara mayoría femenina mientras que en las demás predominan más los hombres. Es llamativa la distribución de personal en la Dirección General de Medio Natural, un 90% de su personal es masculino, si bien y enlazando con lo dicho en el párrafo anterior, más del 40% de su personal es del grupo E.

Efectivos desglosados por sexo y centro de trabajo



FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.

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

En líneas generales, la situación es similar en ambos ejercicios, es la mujer la que más hace uso de los permisos destinados básicamente al cuidado de hijos y otros familiares y a la lactancia. No obstante, destaca que en el supuesto de licencias sin sueldo, la distribución por sexo es más equilibrada, ahora bien debemos tener en



cuenta que en general este permiso no se destina a la conciliación de la vida laboral y familiar sino que tiene otros fines distintos.

Número de permisos y licencia concedidos al personal de la Consejería. Periodo 2011-2012.

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

FUENTE: Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.



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

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5311. Reforma y Desarrollo Agrario	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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

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

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Modernización de explotaciones e incorporación de jóvenes al sector agrario.

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

Año (1)	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
2012	9	33	21,43	25	212	55	8,56
Total	80	329	19,56	244	2541	540	7,34

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.

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 30 solicitudes, con un importe total de 41.663,65 euros, y el importe comprometido para 2013 asciende a 23.979 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 del año 2012. Desde que entró en vigor, ya se ha puesto en marcha tanto por el Ministerio como por la Comunidad Autónoma para la creación de Registro, etc.

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

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

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

Las dos primeras medidas están incluidas en el Programa de Desarrollo Rural, por ello, en el mismo Programa están previstos indicadores relacionados con la incidencia de los programas de gasto en mujeres y hombres así como la recogida de datos de las actuaciones y el tratamiento estadístico.



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

Por otra parte, la tercera medida no 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. En el presente ejercicio y hasta la fecha se han presentado 15 solicitudes, todas ellas de mujeres.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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



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

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



SECCIÓN 05: Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente
Servicio 03.- D.G. De Investigación y Desarrollo Rural
Centro 01.- Servicio de laboratorio Agroalimentario

Becas Investigación y Asistencias Técnicas. Periodo 2012.

Cód. Económico	Actuación 2012	Mujeres	Hombres	Total
488	Becas Técnico Superior Laboratorio	3	0	3
488	Becas. FP. Laboratorio	1	0	1
440.01	Asistencias técnicas	7	3	10



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 2012, al objeto de revisar las actuaciones realizadas a lo largo de este ejercicio como referencia para la ejecución final del ejercicio 2013, pendiente de finalizar, y los proyectos del año 2014. Para realizar un seguimiento adecuado en el tiempo se ha mantenido la estructura presupuestaria de 2012 sin perjuicio de su actualización en las memorias 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 2012 la población riojana según datos procedentes del padrón del Instituto Nacional de Estadística (INE), se sitúa en 323.609 habitantes (actualmente, última cifra publicada oficial), de acuerdo a la siguiente distribución.

Población de La Rioja a 1 de enero de 2012.

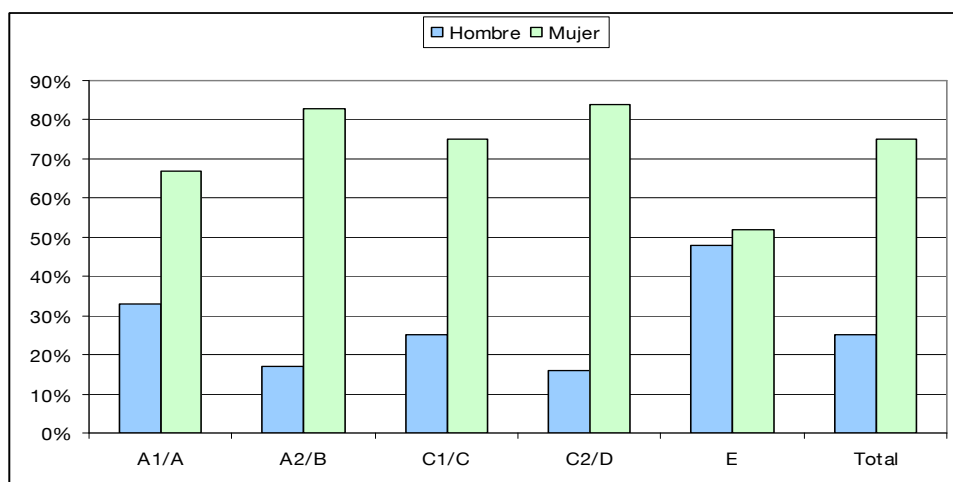
Edad	Varón	% Varón	Mujeres	% Mujer	Total	% Total
0-14	24.569	15%	23.317	14%	47.886	14,80%
15-44	67.906	42%	63.523	39%	131.429	40,61%
45-64	42.762	26%	41.262	26%	84.024	25,96%
A partir de 65 años	26.337	16%	33.933	21%	60.270	18,62%
Total	161.574	100%	162.035	100%	323.609	100%

FUENTE: Padrón Municipal de Habitantes. INE.

De acuerdo con estos datos poblacionales, presuponiendo que la mayor parte del personal de la Consejería viva en la Comunidad Autónoma de La Rioja se van a estudiar los datos que nos van a permitir analizar el reparto de roles en función del género que se da en la propia Consejería de Salud y Servicios Sociales. Los datos, referidos al personal de la Consejería a 31 de diciembre de 2012 son los siguientes:

Edad	A1/A	A2/B	C1/C	C2/D	E	Total
Vacantes	8	3	2	4	4	21
Efectivos	131	157	99	230	112	729
Hombre	43	26	25	36	54	184
Mujer	88	131	74	194	58	545
% Efectivos						
Hombre	33	17	25	16	48	25
Mujer	67	83	75	84	52	75

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales



FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

De estas cifras se desprende que los trabajadores masculinos representan en la Consejería un 25 % mientras que las trabajadoras representan un porcentaje del 75 % del total.

Una vez analizados estos datos, se adjuntan los datos que desagregan el personal en atención a los diferentes grupos de clasificación de personal que establece el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) en su artículo 76.

Personal de la Consejería de Salud y Servicios Sociales por centros y grupos

Centro de trabajo	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	7	7	2	5	6	16	7	8	8	6	30	42
D. G. Salud Pública y Consumo	27	37	6	9	0	6	3	12	5	0	41	64
D. G. Asistencia, prestaciones y Farmacia	3	15	2	6	6	7	4	13	0	0	15	41
D. G. de Servicios Sociales	6	29	16	111	13	45	22	161	41	52	98	398
Subtotal	43	88	26	131	25	74	36	194	54	58	184	545
Total	131		157		99		230		112		729	

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Personal de la Consejería de Salud y Servicios Sociales en función de los programas de gasto.

Centro de trabajo	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M



4111. Dirección y Servicios Sociales de Salud	7	7	2	5	6	16	7	8	8	6	30	42
4131. Promoción y Protección de la Salud	1	11	3	9	0	3	0	7	0	0	4	30
4421. Ordenación, Control e Información al Consumidor	26	26	3	0	0	3	3	5	5	0	37	34
4121. Atención Primaria de Salud	3	15	2	6	6	7	4	13	0	0	15	41
3114. Administración General de Atención a la Dependencia y Prestaciones Sociales	4	20	8	50	5	8	5	13	0	0	22	91
3121 Infancia	0	0	0	2	2	12	0	1	0	4	2	19
3122. Mayores y Discapacidad	1	3	6	51	6	23	15	145	41	46	72	274
3123. Centros de Valoración de la Discapacidad y Dependencia	1	6	2	8	0	2	2	2	0	2	5	20

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales.

Según los datos reflejados, la Consejería cuenta a fecha 31 de diciembre de 2012 con 729 trabajadores, sensiblemente inferior a los 872 del ejercicio anterior.

El descenso de 143 trabajadores en plantilla se debió mayoritariamente a una reorganización administrativa que supuso, por un lado, la conversión de las guarderías infantiles en centros de educación infantil de primer ciclo y consecuentemente el traspaso de su personal a la Consejería de Educación, Cultura y Turismo, y de otro lado, a la adscripción de una sección de la Dirección General de Salud Pública y Consumo a la Consejería de Agricultura, Ganadería y Medio Ambiente.

Realizadas estas puntualizaciones conviene destacar que los trabajadores masculinos representan en la Consejería un 25% de su personal mientras que las trabajadoras ocupan un porcentaje del 75% del total. Estos datos no varían significativamente de ejercicios anteriores y demuestran la feminización del personal de la Administración, especialmente en ámbitos como el sanitario y el de servicios sociales.

En la distribución por sexo según grupos profesionales destaca que el desequilibrio en el personal se registra en todos los grupos con sobrerrepresentación femenina excepto en el grupo E, donde se mantiene la banda de valores de equilibrio. Solamente en el grupo C1 se observa un leve aumento de personal masculino y un descenso del femenino, respecto al ejercicio anterior.

En cumplimiento del mandato constitucional del artículo 103.3 "La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones", los procesos de selección para el acceso a la función pública riojana no establecen ningún tipo de discriminación en el acceso. Este



predominio de la mujer en el sector público puede venir determinado, entre otras circunstancias, por las exigencias y condicionantes más desfavorables del ámbito privado (mayores dificultades para conciliar la vida laboral y familiar...)

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

Número de permisos y licencia concedidos al personal de la Consejería. Año 2012.

	M	H
Reducciones de jornada autorizadas en 2012	0	39
Reducciones de jornada activas	1	125
Excedencias por cuidado de hijo autorizadas 2012	0	6
Excedencias por cuidado de hijo activas	0	15

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales.

Según los datos reflejados, durante el año 2012 se autorizaron en la Consejería 39 reducciones de jornada, todas ellas a personal femenino. Se observa una disminución respecto al ejercicio anterior, que se autorizaron 47.

Del mismo modo, durante el año 2012 fueron autorizadas 6 excedencias por cuidados de hijos, también íntegramente a personal femenino. Sin embargo, en el ejercicio 2011, se concedieron 8 excedencias.

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

Sin embargo, el impacto que está teniendo la actual crisis económica en la destrucción del empleo, está produciendo un replanteamiento de los tradicionales roles familiares, siendo el trabajador público, en su mayor parte femenino, el que sustente la unidad familiar. En consecuencia, éste hecho está causando una disminución de solicitudes de excedencias por cuidados de hijos y reducciones de jornada, como se observa respecto a ejercicios anteriores.

**SECCIÓN 06: SALUD Y SERVICIOS SOCIALES**

Servicio: D.G. DE SALUD PÚBLICA Y CONSUMO

Centro: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO 2014
4131. Promoción y Protección de la Salud.	3.919.099,00 €

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 2 enfermeras durante 45 días (15 días de trabajo para la administración de una dosis a los 0, 2 y 6 meses).
- 4.- Traslado del personal tres veces durante en curso escolar a todos los centros escolares de Logroño de Primaria para la administración de 3 dosis de vacuna por cada niña a inmunizar. El precio del transporte se estima en 700 Euros.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

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

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

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

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

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

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

B. COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

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



La distribución fue la siguiente:

	Cohortes nacidas en los años
Curso 2007-2008	1993 y 1996
Curso 2008-2009	1994 y 1997
Curso 2009-2010	1995 y 1998

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

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

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

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

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%.

Cobertura de vacunación frente al Virus del Papiloma Humano en La Rioja.



	Nº Alumnos	Vacunadas	% Vacunadas
2007/2008			
6º E. Primaria	1.402	1.366	97,4
3º ESO	1.267	1.237	97,6
2008/2009			
6º E. Primaria	1.334	1.293	96,9
3º ESO	1.253	1.187	94,7
2009/2010			
6º E. Primaria	1.417	1.325	93,5
3º ESO	1.285	1.171	91,1
2010/2011			
6º E. Primaria	1.439	1.367	95,0
2011/2012			
6º E. Primaria	1.443	1.366	94,7
2012/2013			
6º E. Primaria	1.464	1.365	93,2

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

En el año escolar 2012/13 la población matriculada en el curso 6º de EP en los que se realiza esta actividad fue de de 1.464 alumnas alcanzando una cobertura vacunal del 93,24%.

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.

El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, con fecha 21 de marzo de 2013 acordó adoptar la consecución de un calendario único de vacunación para todo el territorio español. Por este motivo durante los próximos 2 cursos escolares (2013-14 y 2014-15) no se vacunará de VPH en La Rioja ya que se retrasa la edad de vacunación en las chicas a los 14 años de edad.

**SECCIÓN 06: SALUD Y SERVICIOS SOCIALES**

Servicio: DIRECCIÓN GENERAL DE SERVICIOS SOCIALES

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO 2014
3114. Administración General de Servicios Sociales	83.809.440

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

También le corresponde elaborar los planes y programas en materia de Servicios Sociales Comunitarios en colaboración con los entes locales, el desarrollo de actuaciones con colectivos vulnerables y la gestión del servicio de teleasistencia y los Hogares de Personas Mayores. Además, gestiona el registro de entidades, centros y servicios de Servicios Sociales, así como el proceso de autorización y acreditación de los centros y servicios garantizando en todo caso los derechos de las personas usuarias.

La política de género se ha convertido en una estrategia transversal de la política general del Gobierno de La Rioja y, como tal, aparece incluida en todos los Planes sectoriales y proyectos del Gobierno.

El presupuesto de la Dirección General de Servicios Sociales, en cuanto impulsora de los planes sectoriales está igualmente imbuido de la política de igualdad en todos sus objetivos y actividades incluidos en la memoria del presupuesto.

Esta Dirección General cuenta con un instrumento clave que dirige y guía su actuación en materia de género, el IV Plan Integral de Mujer aprobado por el Consejo de Gobierno de La Rioja en su reunión de fecha 13 de mayo de 2011.

La transmisión de valores igualitarios; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y la cooperación entre las distintas instituciones, siguen siendo los cuatro ejes sobre los que se basa la atención integral de este plan. Sin embargo, a tenor de la experiencia precedente se añaden nuevos conceptos que permiten dotar de mayor eficacia a la acción de la Administración, especialmente en



el acceso a la información en el ámbito rural y en el fomento del uso de las nuevas tecnologías como elemento clave en el fomento de la igualdad de oportunidades. Es un plan concreto y preciso, que define y planifica objetivos para trabajar por la igualdad durante los años 2011 y 2014.



1. SITUACIÓN DE PARTIDA

A. ESTADÍSTICAS

PROTECCIÓN DE MENORES, MUJER Y FAMILIA

Atención a la mujer.

El número de mujeres en La Rioja, según padrón 2012, es de 162.035. Representa un 50,07% de la población total. Al margen de este dato sociodemográfico, se exponen los siguientes indicadores:

Atención en el Centro Asesor de la Mujer

Mujeres atendidas	469
Mujeres atendidas por violencia de género	154

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Atención residencial de mujeres y menores

	Mujeres	Niños	Niñas
Servicio de atención residencial de emergencia	11	0	7
Servicio de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia de género	29	11	18
Servicio de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes	12	4	3

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Programa de Buenos Tratos

Participantes en el programa de coeducación de prevención de violencia	5.220 hombres	5.636 mujeres
--	---------------	---------------

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Número de personas beneficiarias en 2012 de las actuaciones dirigidas a familias numerosas.

Biparental	4.014
Monoparental hombres	84
Monoparental mujer	551

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

**Beneficiarios del Servicio de Orientación y Mediación Familiar en 2012.**

Hombres	Mujeres	Niños	Niñas
224	415	15	19

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Otros indicadores

Hombres atendidos en el programa para hombres con relaciones familiares violentas	30 hombres
Menores atendidos en el programa de atención integral a menores expuestos a violencia de género	27 niños y 28 niñas
Mujeres que en 2012 han realizado consultas en el teléfono de información de la mujer	1.112 mujeres
Personas que en 2012 han solicitado préstamo de ejemplares del Centro de Documentación de la Mujer	7 hombres y 61 mujeres
Personas que en 2012 han realizado consultas en sala en el Centro de Documentación de la Mujer	2 hombres y 19 mujeres
Personas que en 2012 han solicitado material en el Centro de Documentación de la Mujer	3 hombres y 6 mujeres
Participantes en el Consejo Sectorial de mujer	5 mujeres
Participantes en el Observatorio de Violencia de Género	7 mujeres y 2 hombres
Nº trabajadores sociales (UTS)	83 mujeres y 4 hombres

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Población menor

Entre los 323.609 habitantes en La Rioja hay 56.422 menores de 18 años según el Padrón 2012. Esta cifra supone el 17,44% del total poblacional. La distribución de la población menor de 18 años por género es de 28.865 chicos y 27.557 chicas.

Distribución por edades de la población menor de 18 años:

2012	Total	% Total Población	% Total Menores de 18 años	Chicos	Chicas	% de Chicos	% de Chicas
0-2	9.875	3,05%	17,50%	5.147	4.728	52,12%	47,88%
3-5	10.255	3,17%	18,18%	5.281	4.974	51,50%	48,50%
6-11	18.896	5,84%	33,49%	9.630	9.266	50,96%	49,04%
12-15	11.706	3,62%	20,75%	5.931	5.775	50,67%	49,33%
16-17	5.690	1,76%	10,08%	2.876	2.814	50,54%	49,46%
0-17	56.422	17,44%	100,00%	28.865	27.557	51,16%	48,84%

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales



Procedimientos de protección iniciados en 2012

	Expedientes	Menores	Niños	Niñas
Procedimientos iniciados en 2012	67	146 (3 no natos)	60	83

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Situación de riesgo de menores

	Menores	Niños	Niñas
Menores declarados en situación de riesgo en 2012	107	52	55
Menores en situación de riesgo a 31/12/2012	286	143	143

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Situación de desamparo de menores

	Menores	Niños	Niñas
Menores declarados en desamparo en 2012	56 (3 no natos)	24	29
Menores en situación de desamparo a 31/12/2012	104	50	54
Acogimiento residencial	61	30	31
Acogimiento familiar simple o permanente y con FT	28	8	20
Acogimiento pre-adoptivo	12	7	5
Otros	4	2	2
Total menores en situación de desamparo a 31/12/2012	107 (2 no natos)	57	48

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Acogimiento familiar de menores

			Menores	Chicos	Chicas
Derivados de la asunción de guarda por la Administración	Tutela	Pre-adopción.	12	7	5
		No pre-adopción.	21	6	15
		Con Funciones Tutelares	8	2	6
Guarda voluntaria		0	0	0	
Guarda judicial		0	0	0	
Derivados de la formalización de guarda de hecho			96	51	45
Acogimientos vigentes una vez cesada la tutela de la Administración sobre el menor			9	5	4
Total			146	71	75

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

**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	127	46	1	34
familias acogedoras ajenas	52	22	1	7

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Acogimiento residencial de menores

	Menores	Niños	Niñas
Menores atendidos en acogimiento residencial durante 2012	142	68	74
Menores en acogimiento residencial a 31/12/2012	74	38	36
Por asunción de tutela	61	30	31
Por guarda judicial	7	5	2
Por Guarda a solicitud de padres o tutores	3	2	1
Apoyo mayoría de edad	2	0	2
Atención inmediata	1	1	0

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Número de menores adoptados

	Total	Niños	Niñas
Nacional: acogimientos preadoptivos formalizados	6	5	1
Nacional: adopciones formalizadas en 2012	12	8	4
Internacional: Menores adoptados	15	7	8

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Número de solicitudes de valoración de idoneidad para adopción:

	Familia Biparental	Familia Monoparental Hombre / Mujer		Total Solicitudes
Adopción Nacional	20	0	6	26
Adopción Internacional	15	0	4	19
Total	35	0	10	45

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

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

	Familia Biparental	Familia Monoparental Hombre / Mujer		Total Solicitudes
Participantes	27	1	7	35

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

**Número de notificaciones en 2012 en el programa de detección, notificación y registro del maltrato infantil, desagregado por sexo:**

Hombres	23
Mujeres	43
Total	66

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

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

Hombres	2.148
Mujeres	3.998
Total	6.146

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

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

Hombres	1
Mujeres	6
Total	7

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Políticas de inclusión**Participantes en proyectos dirigidos a la inclusión social.**

	2009	2010	2011	2012
Hombres	2.900	4.936	10.650	10.636
Mujeres	6.401	6.434	6.832	10.786
Total	9.301	11.370*	17.482	21.422

*Datos recogidos de las Memorias presentadas por CC.LL e I.S.F.L. No se han contabilizado 51 mujeres participantes en un taller contra violencia de género.

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

En torno al 50,00% de las personas participantes en proyectos de inclusión social son mujeres. No se incluyen las personas atendidas en itinerarios de inserción social para las prestaciones de IMI y AIS.

**Participantes en Programas dirigidos a inmigrantes.**

	2010	2011	2012
Hombres	6.063	2.907	5.836
Mujeres	2.749	2.029	4.017
Total	7.590	4.721	9.853

*Datos recogidos de las Memorias presentadas por las entidades.

En torno al 40,77% de las personas participantes en programas dirigidos a inmigrantes son mujeres.

Participantes en acciones de sensibilización en materia de voluntariado.

	2010	2011	2012
Hombres	2.378	410	455
Mujeres	2.819	455	436
Total	5.195	865	891

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Nº de personas beneficiarias de ayuda a domicilio según sexo:

Del total de beneficiarios del servicio de ayuda a domicilio los hombres representan el 30,87 % del total de la población atendida y las mujeres el 69,13 %.

	2010	2011	2012
Hombres	1.346	1.329	1.270
Mujeres	2.455	2.997	2.844
Total	3.801	4.326	4.114

FUENTE: UTS

Nº de personas beneficiarias del Servicio Público de Teleasistencia según sexo:

	2010	2011	2012
Hombres	445	865	818
Mujeres	1.089	1.146	1.579
Total	1.539	2.011	2.397

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Por lo que se refiere al uso del servicio por razón de sexo, el porcentaje de mujeres es del 66 % frente al 34 % 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 que las políticas sobre igualdad que vienen desarrollándose por parte del Gobierno de La Rioja en las materias señaladas, se traducen en la inexistencia de brechas de género apreciables, siendo adecuado el reparto de utilización de los recursos públicos beneficiando de igual manera a hombres y mujeres.

No obstante, en alguno de los datos se detectan diferencias que requieren un comentario específico:

Al igual que en el ejercicio anterior, se detecta claramente la presencia prevalente de la mujer en el caso de familias monoparentales, lo que se aprecia tanto en la demanda de títulos de familia numerosa, como en solicitudes de adopción y acogimiento familiar. Ello parece deberse al tradicional rol asumido por la mujer de cuidadora de la familia derivado del modelo social, factor sobre el que debemos seguir incidiendo a través de los actos de sensibilización acerca de la igualdad de roles entre hombres y mujeres y de corresponsabilidad en las labores familiares. Ahora bien, en el ejercicio 2012, la tendencia iniciada en 2010 donde se apreciaba un repunte en cuanto a la iniciativa de los hombres, en solitario, como solicitantes de valoración de idoneidad para la adopción, ha retrocedido sustancialmente no dándose ninguna solicitud en este sentido.

En cuanto al programa de “Atención integral a menores expuestos a violencia de género iniciado en el ejercicio 2011 ha aumentado el número de niños atendidos quedando prácticamente igualados los dos sexos.

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.

Se ha producido una mayor demanda de acceso al recurso, así como de solicitud de material del Centro de Documentación especializado en mujer, por parte de la población femenina que masculina, tal vez por tratarse de material especializado en temática que afecta especialmente a la mujer.

En el ámbito de la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha producido un importante aumento en el número de colegios participantes y alumnado formado en el programa de Buenos Tratos, que pretende desarrollar todas sus capacidades independientemente del género, potenciar su autoestima y sensibilización para la coeducación y enseñarles a resolver sus problemas a través de la comunicación interpersonal.



La prevalencia de las mujeres en la utilización del teléfono del menor ha disminuido y aunque sigue siendo mayor que la de los hombres hay que indicar el aumento tan importante de las llamadas recibidas por los hombres, más del triple del ejercicio anterior

En cuanto al programa de detección, notificación y registro de maltrato infantil indicar que en el presente ejercicio se han invertido los datos del ejercicio anterior en cuanto al sexo de las notificaciones recibidas siendo casi el doble de notificaciones recibidas sobre posible maltrato hacia niñas que hacia niños.

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

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 2014 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:

- Sensibilización
- Prevención Inespecífica
- Formación
- Investigación

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



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

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

- Acciones para la concienciación social en materia de los derechos de la infancia (igualdad, protección, conmemoración del Día de la Infancia...)
- Centro de Documentación de la mujer.
- Programa de Buenos Tratos (Coeducación, autoestima y resolución de conflictos), ampliado a través de sistemas entorno web.
- Programa de atención integral de menores expuestos a violencia de género (Apóyame).
- Actos de sensibilización contra la violencia de género.
- Día Internacional de la Mujer.
- Registro de violencia de género.
- Programa de detección, notificación y registro de sospecha de maltrato infantil, incorporándose la función de confirmación de los mismos a través del Registro de Protección de menores.
- Formación a los profesionales.
- Fomento de la participación asociativa a través de los Consejos sectoriales de Mujer, Infancia y de Exclusión Social.
- Programa de tratamiento para hombres con relaciones familiares violentas, reforzada la metodología mediante terapias grupales.

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 jóvenes gestantes (red de alojamiento para mujeres).
- Servicio de mediación familiar.
- Servicio de orientación familiar.
- Gestión de títulos de familias numerosas.
- Fomento de los programas dirigidos a la atención de la mujer realizados por entidades públicas y privadas y, en especial, el programa de atención de jóvenes gestantes.
- Aprobación del Plan de apoyo a mujeres embarazadas.
- Aplicación de las medidas de protección de menores.
- Fomento de los programas dirigidos a la atención de menores realizados por entidades públicas y privadas y, en especial, el programa de atención a menores en situación de riesgo y programa de acompañamiento a jóvenes.

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

- Impulsar la cooperación entre las distintas instituciones internacionales, estatales, autonómicas y locales,
- Protocolarizar la actuación de la administración en todos sus ámbitos con el fin de agilizar la gestión y 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, incorporándose al mismo nuevas entidades representadas en el observatorio
- Grupo de trabajo para la elaboración de un protocolo de abuso sexual infantil

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.



SERVICIO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

A fecha 1 de enero de 2013 la población con discapacidad reconocida es de 17.930 personas, cifra que representa el 5,54% de la población riojana (271 personas más que el 1/1/2012).

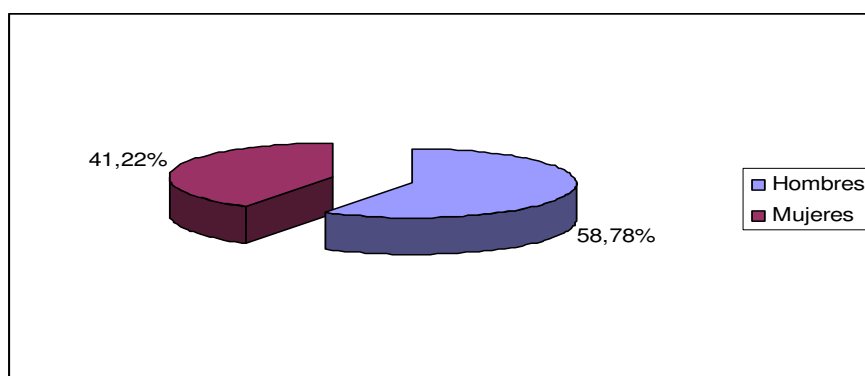
Del total de la población con discapacidad reconocida, 10.539 son hombres, que suponen el 6,52% de toda la población masculina, y 7.391 son mujeres, que corresponden al 4,56% de toda la población femenina.

Población de La Rioja con discapacidad reconocida a 1 de enero de 2013.

	Población con discapacidad reconocida a 01/01/2013		Total población (Padrón 2012)	
	Nº	Porcentaje	Nº	Porcentaje
Hombres	10.539	6,52%	161.574	49,93%
Mujeres	7.391	4,56%	162.035	50,07%
Total	17.930	5,54%	323.609	100,00%

FUENTE: Datos del Padrón Municipal 2012. INE

Del total de población riojana con discapacidad reconocida 10.539 son hombres, que suponen el 58,78%, y 7.391 son mujeres, que representan el 41,22%. En el total poblacional, la proporción por sexos es del 49,93% de hombres y el 50,07% de mujeres.



FUENTE: Datos del Padrón Municipal 2012. INE

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 41,04%, mientras que la población riojana se incrementó en un 22,50%.



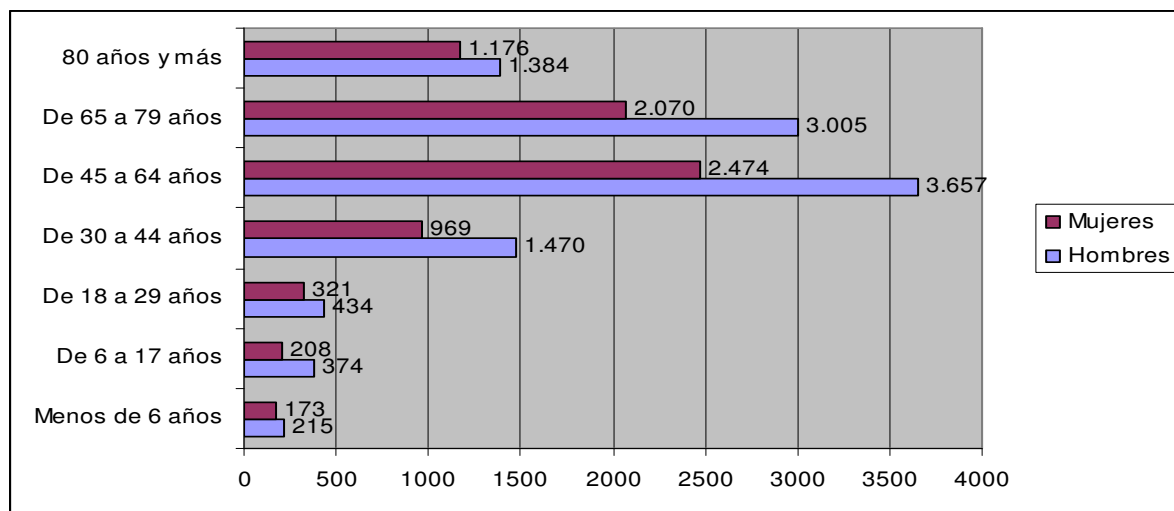
Se ha distribuido la población con discapacidad reconocida en grupos de edad, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

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

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

Edad	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 6 años	215	1,20%	173	0,96%	388	2,16%
De 6 a 17 años	374	2,09%	208	1,16%	582	3,25%
De 18 a 29 años	434	2,42%	321	1,79%	755	4,21%
De 30 a 44 años	1.470	8,20%	969	5,40%	2.439	13,60%
De 45 a 64 años	3.657	20,40%	2.474	13,80%	6.131	34,19%
De 65 a 79 años	3.005	16,76%	2.070	11,54%	5.075	28,30%
80 años y más	1.384	7,72%	1.176	6,56%	2.560	14,28%

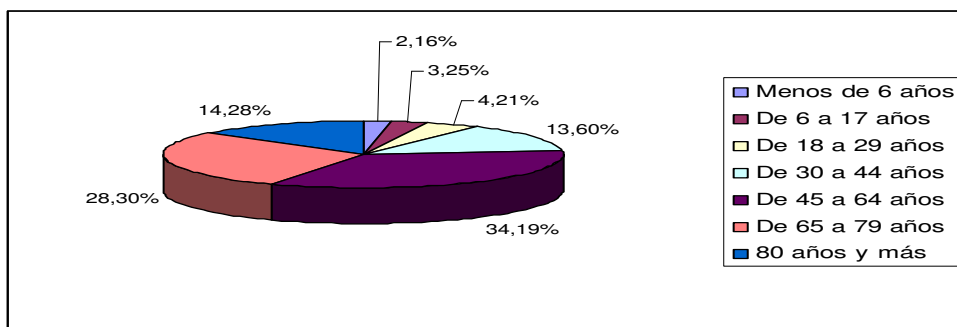
FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales



FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales



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



FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Los menores y jóvenes con discapacidad reconocida de 0 a 17 años representan el 5,41% del total de población con discapacidad reconocida y el 1,72% del total poblacional de este grupo de edad (56.422 personas).

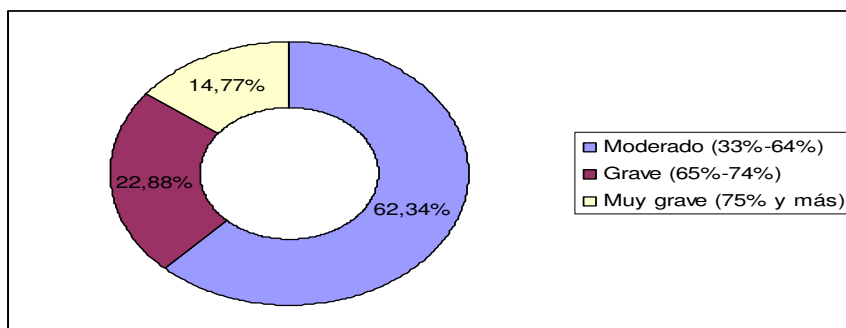
La población adulta con discapacidad reconocida de 18 a 64 años supone el 52,01% del total de población con discapacidad reconocida y el 4,51% del total poblacional de este grupo de edad (206.917 personas).

Las personas mayores de 65 años con discapacidad reconocida son el 42,58% del total de población con discapacidad reconocida y el 12,67% del total de mayores riojanos (60.270 personas mayores).

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

Teniendo en cuenta el grado de discapacidad, más de la mitad de la población con discapacidad reconocida, el 62,34% presenta una discapacidad moderada, el 22,88% una discapacidad grave y el 14,77% presentan una discapacidad muy grave.

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



FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales



El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor proporción de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres (61,42% frente a 38,58%), en la discapacidad grave (55,35% y 44,65%), mientras que en la discapacidad muy grave, la diferencia es menor (52,96% de hombres frente a 47,04% de mujeres).

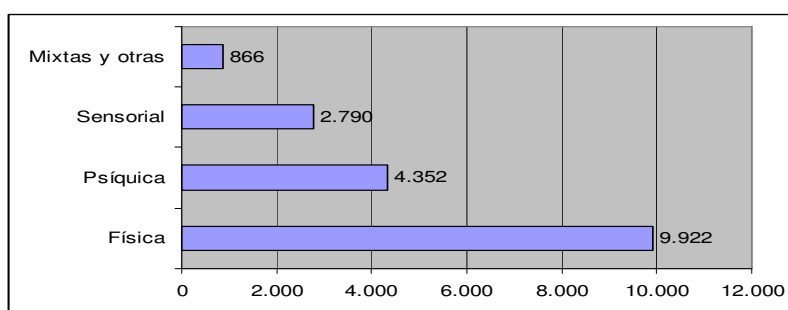
Población con discapacidad reconocida en La Rioja según sexo y grado de discapacidad

	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (> 75%)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	6.865	61,42%	2.271	55,35%	1.403	52,96%	10.539	58,78%
Mujeres	4.313	38,58%	1.832	44,65%	1.246	47,04%	7.391	41,22%
Total	11.178	100,00%	4.103	100,00%	2.649	100,00%	17.930	100,00%

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Las deficiencias físicas (osteoarticular, neuromuscular y crónicas) son las que presentan una mayor prevalencia, con el 55,34% de la población reconocida con discapacidad. Las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) ocupan el segundo lugar con el 24,27%, mientras que las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 15,56%. Las deficiencias mixtas y otras representan el 4,83%.

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



FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

En la discapacidad moderada las deficiencias físicas son las de mayor prevalencia (38,28%), sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales representan el 11,90% y el 9,22% cada una respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas (10,82%), pero con mayor relevancia de las crónicas. La proporción de las deficiencias psíquicas y de las sensoriales son el 8,20% y el 2,52% respectivamente respecto del total de discapacidades.

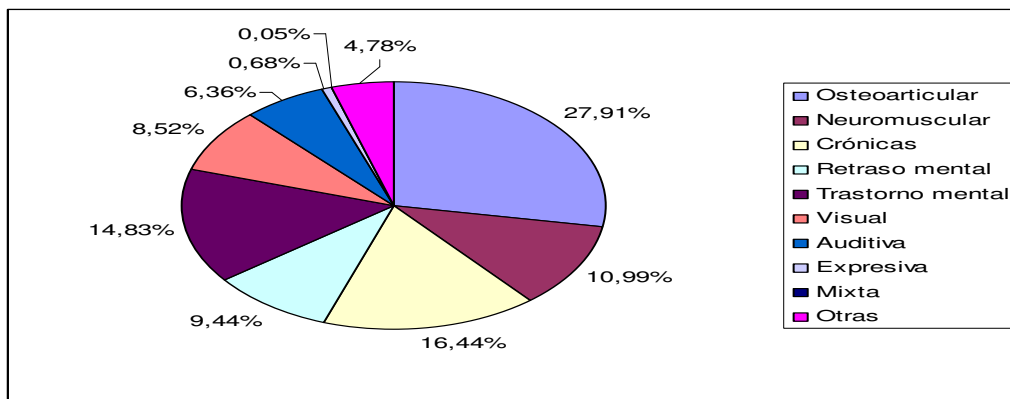


En las discapacidades muy graves las físicas son (5,97%), sobresaliendo las neuromusculares.

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

		Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (> 75%)		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	4.072	22,71%	738	4,12%	194	1,08%	5.004	27,91%
	Neuromuscular	914	5,10%	401	2,24%	655	3,65%	1.970	10,99%
	Crónicas	1.925	10,74%	800	4,46%	223	1,24%	2.948	16,44%
Psíquica	Retraso mental	908	5,06%	459	2,56%	326	1,82%	1.693	9,44%
	Trastorno mental	1.226	6,84%	1.011	5,64%	422	2,35%	2.659	14,83%
Sensorial	Visual	647	3,61%	248	1,38%	632	3,52%	1.527	8,52%
	Auditiva	941	5,25%	166	0,93%	34	0,19%	1.141	6,36%
	Expresiva	64	0,36%	39	0,22%	19	0,11%	122	0,68%
	Mixta	4	0,02%	3	0,02%	2	0,01%	9	0,05%
	Otras	477	2,66%	238	1,33%	142	0,79%	857	4,78%
	Total	11.178	62,34%	4.103	22,88%	2.649	14,77%	17.930	100,00%

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales



FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

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 diecisiete puntos porcentuales la femenina. Respecto a las deficiencias físicas la diferencia es de más de doce puntos porcentuales a favor a los hombres (33,97% frente al 21,37%), en las psíquicas y en las sensoriales es de casi dos puntos porcentuales (13,11% frente a 11,17% y 8,72% frente al 6,84% respectivamente).



		Hombres		Mujeres		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	2.975	16,59%	2.029	11,32%	5.004	27,91%
	Neuromuscular	1.179	6,58%	791	4,41%	1.970	10,99%
	Crónicas	1.936	10,80%	1.012	5,64%	2.948	16,44%
Psíquica	Retraso mental	1.019	5,68%	674	3,76%	1.693	9,44%
	Trastorno mental	1.331	7,42%	1.328	7,41%	2.659	14,83%
Sensorial	Visual	853	4,76%	674	3,76%	1.527	8,52%
	Auditiva	613	3,42%	528	2,94%	1.141	6,36%
	Expresiva	97	0,54%	25	0,14%	122	0,68%
	Mixta	4	0,02%	5	0,03%	9	0,05%
	Otras	532	2,97%	325	1,81%	857	4,78%
Total		10.539	58,78%	7.391	41,22%	17.930	100,00%

FUENTE: Elaboración propia. Consejería de Salud y Servicios Sociales

Centro de valoración de la discapacidad y la dependencia. Dictámenes de valoración de grado de dependencia año 2012

La valoración del grado de dependencia se realiza por un profesional cualificado que acude al domicilio de la persona solicitante con el fin de valorar la capacidad individual para el desempeño de las diferentes actividades y tareas. Para realizar la valoración de dependencia se debe aplicar los baremos correspondientes y tener en cuenta los informes de salud y las condiciones de su entorno.

En este apartado se incluyen todos los dictámenes generados durante el año por grados de dependencia así como los de sin grado. En los de sin grado están incluidos los procesos agudos que no se pueden valorar, los desistimientos, caducidades, inadmisiones a trámite y fallecidos antes de realizar la valoración.

Del total de dictámenes, 5.031, el 20,4% (1.029 valoraciones) corresponden al Grado I, Dependencia Moderada; 24,8% (1.248 valoraciones) al Grado II, Dependencia Severa; 21,7% (1.094 valoraciones) al Grado III, Gran Dependencia; y el mayor porcentaje, 33,1% (1.660 valoraciones) han sido valorados sin grado de dependencia.

En función del sexo, se han realizado un total de 5.031 dictámenes de dependencia, 3.010 (58%) corresponden a mujeres frente a 2.021 (42%) que corresponden a los hombres.

Si tenemos en cuenta la edad, el mayor porcentaje de dictaminados por tramo de edad corresponde a personas mayores de 80 años, un 55% del total de dictaminados. A continuación le sigue la población de 65 a 79 años con un porcentaje del 22,5%, lo que supone que 3.900 personas, esto es, un 77,5% de



personas dictaminadas en dependencia es mayor de 65 años, el resto, 1.131 personas, es decir, un 22,5% es menor de 65 años.

Certificados de capacidades a efectos de demanda de empleo.

Este certificado recoge la valoración de las capacidades de la persona con discapacidad para el acceso al mercado de trabajo. La persona con discapacidad demandante de empleo debe presentar, en la Oficina de Empleo, además del certificado de discapacidad, el certificado de capacidades, de cara a un mejor encuadramiento profesional.

Del total de Certificados emitidos, 188, el 39% de estos certificados corresponden a mujeres y el 61% a hombres. Un 22% más de hombres que de mujeres han demandado empleo.

Informes de aptitud.

Estos informes contienen la evaluación y posibilidad de adaptación a las diversas exigencias de puestos de trabajo; es decir, la adecuación del puesto de trabajo a las capacidades que presenta la persona con discapacidad.

Estos informes se solicitan desde la Dirección General de Formación y Empleo, específicos para una persona determinada y para un empleo ya sea ordinario o protegido.

Del total de 61 informe realizado en el año 2012, 32 corresponden a mujeres y 29 a hombres.

Tarjetas de estacionamiento

Las tarjetas de estacionamiento van dirigidas a las personas que presentan un grado de discapacidad superior al 33% y que presentan importantes dificultades de movilidad. Con estas tarjetas se establece el derecho para aparcar en zonas reservadas.

En el año 2012, hay 541 tarjetas de estacionamiento concedidas, 246 a mujeres y 295 a hombres.

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 2012, es de 595 personas. Del total de personas atendidas, 354 son hombres, el 59 % del total; y 241 son mujeres, un 41 % del total.



Las personas que ocupan plaza de servicio de atención residencial también pueden ocupar plazas de servicio de centro de día o de centro ocupacional, por lo que por servicios son un total de 703 personas las que han ocupado plaza a lo largo de 2012.

Servicio de centro ocupacional

La población atendida en plaza pública del servicio de centro ocupacional asciende a 321 personas, de las cuales 197 son hombres (61%) y 124 mujeres (39 %).

Servicio de centro de día

La población atendida en plaza pública del servicio de Centro de Día asciende a 167 personas, de las cuales 92 son hombres(55 %) y 70 mujeres (45 %).

Servicio de atención residencial

La población atendida en plaza pública en el servicio de atención residencial asciende a 215 personas, de las cuales 125 son hombres, lo que representa un 58 % y 90 son mujeres, un 42 % del total.

Servicio de intervención de servicios sociales en atención temprana

A través del Sistema de intervención de servicios sociales en atención temprana dentro del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales, se presta una intervención de en atención temprana a toda la población infantil riojana de 0 a 6 años con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos, tratando de prevenir y compensar las desventajas transitorias o permanentes a través de una atención individualizada de carácter preventivo, asistencial, habilitador y orientada tanto a esta población infantil, como a su entorno familiar y social, así como, planificada por un equipo interdisciplinar de profesionales y coordinada con otros recursos de atención en al ámbito de Comunidad Autónoma de La Rioja. A lo largo del año 2012, se han atendido a través de este servicio a 516 menores de entre 0 y 6 años, de los que 346 han sido niños, lo que representa un 67 % y 170 han sido niñas, un 33 % del total.

Composición del Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad.

El Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad se crea por Orden de 20 de junio de 1996 (BOR 27 de junio) de la Consejería de Salud, Consumo y Bienestar Social, como órgano de participación de este colectivo en materia de servicios sociales. En el artículo 4 de la misma se dispone que la composición del mismo esté formada por un presidente o presidenta, un secretario o secretaria, 4 representantes de las Asociaciones de Personas con discapacidad y 4 representantes de la Consejería de Salud, Consumo y Bienestar Social, hoy Consejería de Servicios Sociales.



Durante el año 2012, 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. De los 10 miembros del Consejo, 8 son mujeres y 2 son hombres, lo que supone un 80% de mujeres y un 20% de hombres.

Programa socioeducativo sobre las personas con discapacidad “INTEGRA EN LA ESCUELA”

Este programa se desarrolla de octubre a diciembre, en el primer trimestre del curso escolar 2012-2013. Este curso han sido 72 los centros escolares participantes, 31 de Logroño y 41 del resto de la provincia, con un total de 5.275 escolares participantes, distribuidos en 242 aulas. El Programa se desarrolla a partir de una jornada teórico-práctica en los colegios, y concluye con un Concurso de dibujo y un concurso de micro relatos. En este curso han participado de 4º de primaria 1.360 niñas y 1.349 niños y de 3º de primaria, 1.257 niñas y 1.309 niños.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL. 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 los centros residenciales centros de día y en los centros ocupacionales, es superior al número de mujeres atendidas.

Si analizamos la situación respecto al impacto de género se refleja que el número de hombres con discapacidad reconocida (10.539 personas un 58,78% del total de personas con discapacidad) superan a las mujeres (7.391 personas un 41,22% del total de personas con discapacidad). Pero respecto a su atención en algunos centros el porcentaje va en aumento: la atención de hombres con discapacidad en centros residenciales especializados supera al de mujeres; y en los centros ocupacionales y centros de día, los hombres superan también a las mujeres.

Estos datos pueden tener algunas interpretaciones: los hombres, en general en esta sociedad han venido teniendo mayores dificultades para vivir solos que las mujeres, y esto se puede acentuar si existe alguna discapacidad. También aún cuando viven en familia o son parte de un grupo de convivencia se ha promovido en nuestra sociedad una actividad fuera del hogar más en los hombres que en las mujeres, esto puede ser un indicador de que todavía el porcentaje de hombres supere al de mujeres en los centros ocupacionales. En una sociedad todavía no en total igualdad, subsiste la idea de que la mujer puede permanecer más en el hogar que el hombre porque es una figura que en el hogar demuestra más capacidad y autonomía.



Respecto a los datos del Servicio de Intervención de Servicios Sociales en atención temprana, 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 516, de los que un 63 % son niños frente a un 37%, que son niñas, ya que existe de partida una mayor demanda del servicio por parte de niños que de niñas.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON LOS PROGRAMAS DE GASTO. 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, como recursos específicos para llevar a cabo la ejecución de la intervención de servicios sociales en atención temprana del menor. Respecto al impacto de género no existen unas medidas de discriminación positiva porque se procura atender toda la demanda, garantizando el acceso a los servicios con arreglo a criterios de igualdad y equidad sin discriminación alguna asociada a condiciones personales o sociales. Por ello no se considera necesario la aplicación de medidas de acción positiva, incidir más para responder favorablemente a la mujer en la gestión de las plazas en centros especializados para personas con discapacidad.

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 personal,



familiar y social, potenciando su autonomía. De especial importancia es también la política de gasto en el sistema de intervención de servicios sociales en atención temprana, con el fin de garantizar a través de un proceso integral una respuesta a las necesidades que presentan la población infantil con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos y su familias, para prevenir o compensar las desventajas transitorias o permanentes, y potenciar su capacidad de desarrollo y de bienestar, posibilitando de la forma más completa su integración en el medio familiar, escolar y social, así como su autonomía personal.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO. 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 y la intervención de servicios sociales en atención temprana, al no existir una desigualdad manifiesta. El objetivo actual es dar respuesta a la demanda recibida con independencia del género de la persona demandante, proporcionándole una atención personalizada e integral y fomentando su autonomía y participación en la vida socio comunitaria y en el caso de los menores de 0 a 6 años ofrecer la respuesta más adecuada a las necesidades que presenten, para lograr su desarrollo armónico y el máximo de autonomía posible.



SERVICIO DE PERSONAS MAYORES

Según cifras de población del Padrón INE (Instituto Nacional de Estadística) referidas a 1 de enero de 2012, la población de más de 65 años, en La Rioja en el año 2012 es de 60.270, un 18,62% sobre el total, de los cuales 26.337 (16,30%) son hombres y 33.933 (20,94%) 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 18,62%, siendo superior en la mujeres (20,94%) que en los hombres (16,30%). La media nacional se sitúa en 17,40% para ambos sexos, 15,07% para los hombres y 19,66% para las mujeres.

El Índice de Senectud (cociente entre la población de 85 años y más, y la población de 65 años y más, multiplicado por 100) es del 16,46%, también superior en la mujeres (19,50%) que en los hombres (12,56%). La media nacional se sitúa en 14,04%, siendo 10,50% para los hombres y 16,67% para las mujeres.

El Índice de Envejecimiento (cociente entre la población de 65 años y más, y la población de menos de 15 años, multiplicado por 100) es de 125,86%, lo que significa que existen casi 125 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años.

Evolución de los índices de Vejez, Senectud y Envejecimiento en La Rioja y en España

Año	Índice de Vejez La Rioja	Índice de Vejez España	Índice de Senectud La Rioja	Índice de Senectud España	Índice de Envejecimiento La Rioja	Índice de Envejecimiento España
1998	18,63%	16,32%	10,62%	10,12%	145,99%	117,25%
1999	19,35%	16,76%	10,83%	10,27%	159,33%	123,41%
2000	19,53%	16,89%	11,19%	10,50%	164,55%	126,12%
2001	19,96%	17,12%	11,50%	10,80%	172,23%	130,40%
2002	19,68%	17,14%	11,39%	10,68%	168,76%	131,24%
2003	19,34%	17,03%	11,44%	10,70%	163,79%	130,01%
2004	18,96%	16,90%	11,82%	10,86%	158,16%	128,73%
2005	18,46%	16,67%	12,31%	11,13%	152,26%	125,99%
2006	18,41%	16,74%	12,58%	11,38%	148,90%	126,14%
2007	18,36%	16,66%	13,29%	11,76%	145,22%	124,89%
2008	18,01%	16,54%	14,06%	12,29%	138,87%	122,85%
2009	18,03%	16,65%	14,54%	12,71%	127,91%	114,15%
2010	18,24%	16,87%	15,34%	13,16%	127,25%	114,34%
2011	18,46%	17,15%	15,85%	13,56%	125,99%	115,39%
2012	18,62%	17,40%	16,46%	14,04%	125,86%	116,42%

FUENTE: Datos del Padrón Municipal. INE



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 33.933 mujeres frente a 26.337 hombres.

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

2012	Total	%	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
> de 60	77.270	23,88%	-	34.928	42.342	45,20%	54,80%
> de 65	60.270	18,62%	100	26.337	33.933	43,70%	56,30%
> de 80	20.334	6,28%	33,74%	7.586	12.748	37,31%	62,69%
> de 85	9.923	3,07%	16,46%	3.307	6.616	33,33%	66,67%

FUENTE: Datos del Padrón Municipal. INE

Población mayor de 65 años por demarcaciones 2012

Demarcación	Población total	Población de 65 y más	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Logroño	153.402	26.263	10.742	15.521	40,90%	59,10%
Rioja Alta	50.670	11.742	5.378	6.364	45,80%	54,20%
Rioja Baja	73.957	14.263	6.346	7.917	44,49%	55,51%
Rioja Centro	45.580	8.002	3.871	4.131	48,38%	51,62%
La Rioja	323.09	60.270	26.337	33.933	43,70%	56,30%

FUENTE: Datos del Padrón Municipal. INE

Solicitudes de Centro de Día en 2012:

Mujeres	135	58,95 %
Hombres	94	41,05 %
Total	229	100,00 %

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Evolución experimentada en las solicitudes de centro de día por sexo

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mujeres	8	56	95	115	161	187	135
Hombres	16	88	210	169	117	101	94
Total	24	144	305	284	278	288	229

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales



Respecto al año 2011, se observa una disminución en el número de solicitudes, principalmente en mujeres. No obstante, se produce un equilibrio en el porcentaje entre hombres y mujeres en solicitudes de Centros de Día.

Personas atendidas en centros de día. Año 2012

Mujeres	370	66,07 %
Hombres	190	33,93 %
Total	560	100,00 %

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Tanto en hombres como en mujeres se produce una mínima variación en el porcentaje de personas atendidas en centros de día respecto al año 2011.

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mujeres	71	107	234	233	288	379	370
Hombres	29	55	120	123	123	200	190
Total	100	162	354	356	356	579	560

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
RIOJA ALTA							
Hombres	6	9	16	17	21	23	25
Mujeres	14	11	20	21	36	45	40
Total Rioja Alta	20	20	36	38	57	68	65
RIOJA MEDIA							
Hombres	17	35	78	76	113	135	124
Mujeres	43	60	132	132	188	253	234
Total Rioja Media	60	95	210	208	301	388	358
RIOJA BAJA							
Hombres	6	11	26	26	39	42	41
Mujeres	14	36	82	82	64	81	96
Total Rioja Baja	20	47	108	108	103	123	137
Total personas atendidas	100	162	354	356	461	579	560

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

**Solicitudes de Residencia de Personas Mayores en 2012**

Mujeres	406	61,89%
Hombres	250	38,11 %
Total	656	100,00 %

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Evolución en el número de solicitudes de Residencia de Mayores

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mujeres	306	378	496	530	698	416	406
Hombres	189	185	210	298	372	253	250
Total	495	563	706	828	1070	669	656

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Número de personas atendidas en Residencias de Personas Mayores en 2012

Mujeres	1456	64,31 %
Hombres	808	35,69 %
Total	2.264	100,00 %

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Evolución en el número de personas atendidas en Residencias de Mayores

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Mujeres	812	757	1017	863	1004	1449	1.456
Hombres	348	444	322	470	518	781	808
Total	1.160	1.201	1.339	1.333	1.522	2.230	2.264

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Se observa un ligero incremento a lo largo de los años. No obstante no hay variación significativa respecto al año 2011.

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
<i>RIOJA ALTA</i>							
Hombres	45	58	55	77	87	129	154
Mujeres	105	98	172	148	169	238	222
Total Rioja Alta	150	156	227	225	256	367	376
<i>RIOJA MEDIA</i>							
Hombres	222	288	209	309	345	525	505
Mujeres	520	492	662	560	668	974	1.013



Total Rioja Media	742	780	871	869	1013	1499	1.518
<i>RIOJA BAJA</i>							
Hombres	81	98	58	84	86	127	149
Mujeres	187	167	183	155	167	237	221
Total Rioja Baja	268	265	241	239	253	364	370
Total personas atendidas	1.160	1.201	1.339	1.333	1.522	2.230	2.264

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

No hay prácticamente variación respecto al año 2011.

Especial referencia al servicio de atención residencial para Personas Mayores en situación de riesgo o exclusión social.

En el año 2012, se publica el Decreto 3/2012, de 16 de febrero por el que se regula el sistema de acceso al Servicio Público de Atención Residencial para personas mayores en situación de riesgo o exclusión social del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales.

Concretamente, de las 656 solicitudes, 49 corresponden al Servicio Público de Atención Residencial para Personas Mayores en situación de riesgo o exclusión social del Sistema Público Riojano de Servicios Sociales. Su distribución por sexos es la siguiente: 28 hombres y 21 mujeres

Composición del Consejo Sectorial de Personas Mayores en 2012.

Mujeres	5
Hombres	4
Total	9

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

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, si bien, hasta el año 2011, la incidencia de la política de género era 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 el 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.

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.

Respecto al impacto de género no se plantean medidas de discriminación positiva en tanto en cuanto se procura atender toda la demanda, garantizando el acceso a los servicios con arreglo a criterios de igualdad y equidad sin discriminación alguna asociada a condiciones personales o sociales.

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

Durante el ejercicio 2013 y de cara al año 2014, la política pública de atención a personas mayores, dada la difícil situación económica actual, se orienta no a incrementar el gasto 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.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO. PERSONAS MAYORES



La política de gasto en recursos especializados de servicio de centro de día se considera que tiene una especial relevancia puesto que conjuga dos objetivos de las políticas públicas: conciliar la vida familiar y laboral, y mantener a la persona dependiente en su entorno personal, familiar y social, potenciando su autonomía.

De igual modo, el progresivo envejecimiento de la población actual como consecuencia del incremento de la esperanza de vida requiere de la articulación de recursos públicos que permitan a las personas mayores mantener una calidad de vida cuando sus limitaciones físicas o psíquicas ya no les permiten vivir de forma totalmente autónoma.

La articulación de una red de recursos públicos adquiere, si cabe, mayor importancia en estos tiempos en los que las posibilidades de acceder a recursos privados son más reducidas

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO. PERSONAS MAYORES

El impacto de género como medida específica presupuestaria en el colectivo de personas mayores no tiene incidencia directa en la Política de Gasto que se desarrolla desde Servicios Sociales para la atención especializada, al no existir una desigualdad manifiesta. El objetivo actual es dar respuesta a la demanda recibida con independencia del género de la persona demandante, proporcionándole una atención personalizada e integral y fomentando su autonomía y participación en la vida socio comunitaria.



SERVICIO DE PRESTACIONES SOCIALES

Prestaciones de Inserción Social

Se trata de unas prestaciones percibidas mayoritariamente por mujeres (55,97 %), especialmente en el caso de las AIS (76,88 %), que se destinan a las situaciones de mayor vulnerabilidad social.

Sexo	IMI		AIS		Total	
Hombres	832	49,82 %	120	23,12 %	936	44,03 %
Mujeres	838	50,18 %	399	76,88 %	1190	55,97 %
Total	1670	100%	519	100%	2126	100%

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Prestaciones Dependencia

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

Vinculada al servicio		Cuidados en el entorno familiar				Total					
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres						
234	32 %	502	68 %	2062	39 %	3287	61 %	2296	38 %	3789	62 %

FUENTE: Consejería de Salud y Servicios Sociales

Ayudas a Mujeres Víctimas de Violencia de Género 2012

Por su propia naturaleza, todas las prestaciones van destinadas a mujeres. Durante 2012 hubo 3 ayudas concedidas, por una cuantía de 20.448,48 euros.

Total Impacto de Género 2012

Las prestaciones económicas tienen un marcado impacto de género, al estar destinadas en el último año al 60,65% 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	4	2	2	1	7	3	10	4	5	12	28
D.G. de Cultura	2	8	6	8	1	3	4	17	11	8	24	44
D.G. de Turismo	1	1				3	1	2			2	6
D.G. de Educación	16	23	10	33	23	139	21	77	78	166	148	438
Totales	21	36	18	43	25	152	29	106	93	179	186	516
Total personal no docente											702	

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo

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

	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	30,00%	70,00%
D.G. de Cultura	35,29%	64,71%



D.G. de Turismo	25,00%	75,00%
D.G. de Educación	25,26%	74,74%
Totales	26,50%	73,50%

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo

Los datos indican que el 73,50% del personal no docente de la Consejería son mujeres, mientras que el 26,50% son hombres, manteniéndose la superior proporción de mujeres en todas las Direcciones Generales.

De los 702 trabajadores 511 son funcionarios, mientras que 191 prestan servicios como personal laboral. La distribución por grupo y sexo teniendo en cuenta la condición estatutaria o laboral sería la siguiente:

Personal funcionario

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
A1	20	35	55
A2	18	43	61
C1	19	149	168
C2	16	90	106
E	48	73	121
Total	121	390	511
Porcentajes	23,68%	76,32%	

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo

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

Personal laboral

Grupo	Hombres	Mujeres	Total
A1	1	1	2
A2	6	3	9
C1	13	16	29
C2	45	106	151
E	65	126	191
Total	34,03%	65,97%	
Porcentajes	1	1	2

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo



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

Las estadísticas realizadas, relativas al año 2012, reflejan que a pesar de que tanto hombres como mujeres pueden acceder a las reducciones de jornada por motivos familiares, más del 90% del personal que disfrutó de este derecho fueron mujeres.

Lo mismo ocurrió con el permiso por lactancia.

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

Permisos

	Hombres	Mujeres
Maternidad	0%	100%
Lactancia	7,14%	92,86%
Excedencias	0%	100%
Reducción por motivos familiares	6,25%	93,75%

FUENTE: Consejería de Educación, Cultura y Turismo



SECCIÓN 08: CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN, CULTURA Y TURISMO
Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN
Centro:

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

DESCRIPCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE GASTO

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

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

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

-La selección del personal funcionario perteneciente a los cuerpos docentes, y la provisión de puestos de trabajo reservados a dicho personal en los centros docentes públicos y a los Inspectores de Educación en la Inspección Técnica Educativa.

-Reconocimiento de trienios, expedición de certificados y reconocimiento de servicios previos referido todo ello exclusivamente al personal docente.

-Concesión de permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente.



-Gestión de la nómina del personal docente destinado en los centros docentes públicos y del personal docente adscrito a la Inspección Técnica Educativa, en coordinación y con los sistemas que implante la Dirección General de la Función Pública.

-La remisión al Registro de Personal y al Banco de Datos del personal, la información del personal docente que deba constar en ellos.

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

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

-Proponer al Consejero la creación, modificación o supresión de centros educativos públicos.

-La regulación y gestión de los conciertos educativos.

-La dirección y gestión de los centros docentes públicos, sin menoscabo de la autonomía que les concede la normativa vigente.

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

-La gestión del Registro de Centros.

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

- **Servicio de Universidades e Investigación:** la elaboración de normativa sobre enseñanza no universitaria 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 Asesoramiento en materia Educativa (CEFIAME)**, las actividades desempeñadas son diversas: la potenciación del uso educativo de las tecnologías de la información y de la comunicación; la elaboración, ejecución y evaluación de los planes de utilización de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación en los centros docentes públicos; la coordinación e impulso de la participación en programas educativos de otras Administraciones Autonómicas, de la Administración Central del Estado, así como en programas educativos internacionales; la realización de las evaluaciones nacionales e internacionales de diagnóstico, así como otras evaluaciones internacionales en las que participe La Rioja; la convocatoria, gestión administrativa y concesión de premios, ayudas y subvenciones sobre innovación y formación del profesorado; la convocatoria, seguimiento y evaluación de los centros educativos que desarrollen Planes de calidad, y los planes de fomento a la lectura y las Bibliotecas Escolares.

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

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

- Colegios de Educación Infantil y Primaria (CEIP).
- Colegios Rurales Agrupados (CRA).
- Centros de Educación Especial (CEE).
- Centros de Educación Obligatoria (CEO).
- Escuelas Infantiles de Primer Ciclo (EIPC).
- Centros Integrados de Formación Profesional (CIFP).
- Conservatorios de Música.
- Escuelas Oficiales de Idiomas (COI).



- Institutos de Educación Secundaria (IES).
- Escuela Superior de Diseño de La Rioja (ESDIR).
- Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica (EOEP).
- Equipo de Atención Temprana.
- Centro Riojano de Innovación Educativa (CRIE).

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 Gastos de Personal), 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 el gasto corriente de las Escuelas Infantiles de Primer Ciclo, antes gestionadas como Guarderías Autonómicas por la Consejería con competencias en materia de Servicios Sociales; este cambio de competencia, supuso la asunción de casi 2 millones de euros de gastos que antes se presupuestaban en Servicios Sociales.

En este programa, asimismo, destacan cuatro apartados de gasto:

- 1º. El transporte público escolar.
- 2º. Los gastos de funcionamiento de los centros docentes públicos no universitarios.
- 3º. El Concierto educativo.
- 4º. La inversión 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 ligeramente inferior 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 2014, el mantenimiento de los programas informáticos educativos, principalmente la plataforma RACIMA de ha desplazado a otra Consejería puesto que se gestiona desde la Dirección General de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación. 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, que se ejecuta a través del CRIE.



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 2012/2013 fueron 92 de las que el 93,48% fueron mujeres y el 6,52% hombres (86 mujeres y 6 hombres).

Plantilla del personal docente.

De un total de 2.986 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: 57,36% mujeres y 42,63% hombres (1.391 docentes: 798 mujeres y 593 hombres).

Grupo A2: 72,72% mujeres y 27,27% hombres (1.595 docentes: 1.160 mujeres y 435 hombres).

Participantes en actividades de formación-innovación en el curso 2012/2013.

Siguiendo los datos disponibles del curso 2012-2013, la participación de los docentes en actividades de formación-innovación revela una mayor afluencia de las mujeres, en un porcentaje en torno al 69,5% (1.651) frente al 30,6% (730) de hombres.

Alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) atendido.

En el curso académico 2012-2013, el sistema educativo riojano tuvo escolarizados a un total de 1.526 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 (58.5%) que el de alumnas (41.5%), 892 frente a 633.

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 2012/2013 ha sido de 112 alumnos. De ellos 51 (el 45,54%) eran varones y 61 (el 54,46%) 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 2012/13: el 50,2% fueron hombres y el 49,8% fueron mujeres.

Ciclos Formativos, de grado medio y superior.

El porcentaje de alumnos que se matriculó en los Ciclos Formativos durante el curso 2012/2013, tanto en el Grado Medio como en el Grado Superior, fue el siguiente:

Matricula curso 2012/2013	Hombres	Mujeres
Ciclos Formativos de Grado Medio	53,7 %	46,3 %
Ciclos Formativos de Grado Superior	50,5 %	49,5 %

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

El porcentaje de alumnos que se benefició de los Programas de Cualificación Profesional Inicial durante el curso 2012/2013, fue el siguiente:

- 37,4 % de mujeres.
- 62,6 % de hombres.

Ayudas y becas en materia de enseñanza universitaria

Las diferentes becas que se conceden desde el Servicio de Universidades e Investigación de la Dirección General de Educación han tenido la siguiente incidencia porcentual distinguiendo por sexos:



Ayudas a la Movilidad Universitaria (2013):

473 Ayudas → 279 Mujeres (58,14%) y 194 Hombres (41,86%)

Premios a la Excelencia Académica (2013):

5 Premios → 1 Mujer (20%) y 4 Hombres (80%)

Becas Predoctorales en vigor (2013):

24 Becas → 15 Mujeres (62,5%) y 9 Hombres (37,5%)

Ayudas para Estancias Breves en Centros de Investigación (2013):

7 Ayudas → 5 Mujeres (71,43%) y 2 Hombres (28,57%)

Becas Posdoctorales en vigor (2013):

1 Beca → 1 Hombre (100%)

Ayudas a Proyectos de Investigación en vigor (2013):

9 Ayudas → 2 Mujeres (22,22%) y 7 Hombres (77,88%)

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

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

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

Actividades del proyecto ENTER.

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

Profesorado del proyecto ENTER.



Al profesorado del Proyecto ENTER se le formó en su día (desde 1999 hasta 2004). Con posterioridad a esa fecha, el Proyecto ENTER funciona de modo ordinario, a través de las aulas de informática que poseen los centros docentes, que se renuevan tecnológicamente año a año. Los docentes que usan con su alumnado esas aulas varían en función de las jubilaciones y traslados, por lo que la proporción de hombres y mujeres puede estimarse equivalente al conjunto del profesorado, es decir, un 34% de hombres y un 66% de mujeres.

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

A pesar de las aclaraciones hechas con anterioridad, es necesario volver a incidir en la dificultad de discriminar los efectos que afecte al impacto de género porque la mayoría de las actividades que suponen gasto se ejecutan sobre colectivos. Baste con ver unos ejemplos: la construcción de un nuevo Colegio de Educación Infantil y Primaria, el pago del transporte a los alumnos que deben trasladarse desde su domicilio en una localidad a otra donde hay centro escolar, el abono de la nómina al personal docente de los centros concertados, el envío de gastos de funcionamiento a un Instituto; todas estas ejecuciones de gasto hacen difícil por su naturaleza medir el impacto de género al ser sus destinatarios últimos colectivos indeterminados o genéricos. El elemento determinante de la ejecución del gasto es funcionamiento ordinario del sistema educativo en sí, lo cual no se hace depender del sexo de sus destinatarios o profesores.

Otros ejemplos: la adquisición de videoproyectores para colocar en todas las aulas de un 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 es detenerse a comprobar por qué hay ciclos formativos, programas de cualificación profesional inicial y 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 GÉNERO

SECCIÓN 09: OBRAS PÚBLICAS, POLÍTICA LOCAL Y TERRITORIAL

INTRODUCCIÓN:

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

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

Personal de la Consejería por sexo y grupo

	A1		A2		C1		C2		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	18	18	15	9	25	33	44	18	29	1	133	79
Secretaría General Técnica	0	7	0	1	6	8	19	4	3	0	28	20
D.G. de Carreteras y Transportes	5	3	7	2	12	10	24	6	26	0	74	21
D.G. de Vivienda	6	7	6	4	6	9	3	8	0	1	21	29
D.G. de Política Local	7	1	2	2	1	6	0	0	0	0	10	9
Participación %	0,50	0,50	0,60	0,40	0,43	0,57	0,72	0,28	0,97	0,33	0,63	0,37

FUENTE: Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial.

En una primera aproximación a las cifras se observa que el 62,73 % del personal de la Consejería son hombres y el 37,26 % son mujeres.

Teniendo en cuenta los distintos grupos, los porcentajes se acerca a la paridad en el grupo A1 y C1 –siendo la presencia de mujeres igual a la de los hombres en el Grupo A1 y de mujeres superior en el C1-. En los restantes grupos el personal masculino es considerablemente mayor al femenino, destacando el grupo E, en el que el 96,67 % de los sujetos son hombres.

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

**Personal que ocupan puestos de jefatura en los grupos A1 y A2**

	Mujeres	Hombres
Jefe/a de servicio	4	4
Jefe/a de área	3	5
Jefe/a de sección	5	9

FUENTE: Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial.

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 42,86 % de los puestos y los hombres ocupan el 57,14 % de los puestos.

Estos porcentajes se corresponden aproximadamente con la presencia de hombres y mujeres ya que el 62,73 % del personal de la Consejería son hombres y el 37,26 % son mujeres.

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 45,45 % 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 64,29 % por hombres y en un 35,71 % por mujeres.

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

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

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

Número de permisos y licencia concedidos al personal de la Consejería. Periodo 2012

	M	H
Reducciones de jornada por cuidado de hijos u otros familiares	5	0
Excedencia por cuidado de hijos u otros familiares	1	0



Jubilación parcial	0	3
--------------------	---	---

FUENTE: Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial.

Por lo que respecta a la formación del personal de la Consejería, ochenta y dos personas han realizado cursos en el año 2012, 43 mujeres (33 cursos) y 39 hombres (18 cursos).

Se observa como el 52,44 % de las personas que han participado en cursos son mujeres, frente al 47,56 % de hombres, pero teniendo en cuenta que las mujeres han hecho el 80,49% del total de cursos y los hombres el 43,90 % del total de cursos.

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



SECCIÓN 09: OBRAS PÚBLICAS, POLÍTICA LOCAL Y TERRITORIAL
Servicio 03.- D.G. DE URBANISMO Y VIVIENDA
Centro:

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

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTOS

Desde el punto de vista económico, el estudio se basa en los datos del año 2012, al no tener aún datos fiables del presente año.

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

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

En el año 2012 bajo el programa de gasto 4311. La Dirección General de Urbanismo y Vivienda desarrolló la promoción y ayuda para la construcción, rehabilitación y acceso a la vivienda. Bajo los códigos 482, 483, 484 y 780 se imputan las ayudas a inquilinos, las ayudas a la puesta en arrendamiento de viviendas existentes, la hipoteca joven y la adquisición y promoción de viviendas protegidas de nueva construcción, adquisición de viviendas protegidas usadas y finalmente la rehabilitación de viviendas.

En definitiva, la Dirección General de Urbanismo y Vivienda ejecuta los gastos de los planes estatales y autonómicos de vivienda, por lo que ha de analizarse si los planes tratan con neutralidad de género la política de vivienda y si su aplicación contribuye a alcanzar el objetivo de eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres para conseguir una sociedad que, en cuanto al género, valore y trate igual a sus miembros. Una vez estudiados los planes es cuando puede comprobarse si la



igualdad, que como punto de partida manifiesten los planes, no se desvirtúa con la ejecución del gasto.

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

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

Solicitudes de ayudas concedidas por el Plan de Vivienda 2009-2012.

	2010			2011			2012	
	H	M	Ambos	H	M	Ambos	H	M
Solicitudes de ayudas a inquilinos	277	295	-	241	301	-	273	338
Solicitudes de rehabilitación	86	114	1390	39	40	254	152	190
Bolsa de alquiler	314	277	-	751	639	-	497	482
Solicitudes Hipoteca Joven	492	452	-	148	144	-	-	-
Solicitudes ayudas VPO y usada	584	303	-	250	109	-	-	-

FUENTE: Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial

Beneficiarios de ayudas concedidas en 2012.

	H	M	Ambos
Ayudas a inquilinos	999	619	
Ayudas a rehabilitación	315	488	
Ayudas Bolsa de alquiler	325	526	

FUENTE: Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial

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 2012.

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.

Durante el ejercicio 2012, el Plan estatal de vivienda al que nos referimos 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 2012, 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.

Durante este año 2013, entrará en vigor el nuevo Plan de Vivienda 2013-2016, por lo que en el año 2014 se gestionarán las ayudas establecidas en el Real Decreto 233/2013, de 5 de abril, por el que se regula el Plan Estatal de fomento del alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria y la regeneración y renovación urbanas, 2013-2016, considerando un sector preferente a las mujeres víctimas de violencia de género, en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.



**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

D.G. Tecnologías de la Información y la Comunicación

En concreto, la Secretaría General Técnica ejerce la jefatura superior del personal, planificando y dirigiendo la gestión que de aquel realizan los Directores Generales. La Consejería de Administración Pública y Hacienda se encuentra formada, con fecha 31 de diciembre de 2012 por 443 personas, de las cuales 156 son hombres y 267 son mujeres. El desglose por centro directivo es el siguiente.

Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia

Centro de trabajo	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	4	13	2	7	3	11	5	25	12	19	27	79
Oficina de Control Presupuestario	3	9	1	2	2	5	0	6	0	0	7	24
Intervención General	5	4	3	8	1	20	3	8	0	0	13	40
D. G. de Tributos	1	3	6	16	4	9	3	16	0	0	14	45
D. G. Contratación Centralizada y Patrimonio	6	7	3	7	8	6	3	4	2	0	21	25
D. G. de Servicios Jurídicos	3	6	0	0	0	4	1	0	0	0	15	42
D. G. de Función Pública	6	5	4	6	3	20	1	12	0	0	5	10
Total	28	47	19	46	21	75	16	71	14	19	53	20
Porcentaje (%)	37,3	62,7	29,2	70,7	21,8	78,2	18,4	81,6	42,4	57,6	35,3	64,7

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda. No se incluye el personal de la D.G. Tecnologías de la Información y de la Comunicación.

*Excedencias, reducciones de jornada y cursos de formación*

Centro de trabajo	Excedencias		Reducciones de Jornada		Cursos	
	H	M	H	M	H	M
Secretaría General Técnica	0	1	0	9	35	99
Oficina de Control Presupuestario	0	0	0	2	3	27
Intervención General	0	0	0	0	13	45
D. G. de Tributos	0	0	0	5	6	15
D.G. de Contratación Centralizada y Patrimonio	0	1	0	4	19	16
D.G. Servicios Jurídicos	0	0	0	1	6	17
D.G. Función Pública	0	0	0	4	18	52
D.G. Tecnologías de la Información y la Comunicación	0	0	1	6	1	2
TOTAL	0	2	1	31	101	273
%	0,00	100,00	3,13	96,88	27,01	72,99

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que del total de 443 empleados el 64,79% son mujeres y el restante 35,21% son hombres. Datos que descantan

Frente a los datos consignados a fecha 31 de diciembre de 2011 que del total de los 359 empleados era del 72,42%, es decir, 260 son mujeres mientras el 27,58%, es decir 99, son hombres.

Como se puede observar el porcentaje de mujeres sigue siendo mucho más elevado que el de hombres aunque se ha visto reducido en el año 2012 en comparación con el año 2011. Ello se debe principalmente por la asunción de funciones por parte de esta Consejería las cuales se venían desarrollando la Agencia del Conocimiento y la Tecnología, donde el componente principal eran hombres, orientados a las tareas más técnicas. El cambio de situación es efectivo a partir del 1 de agosto de 2012, como consecuencia de la publicación de la Ley 2/2012, de 20 de julio, de racionalización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que implica la extinción de la citada Agencia y la creación de la Dirección General de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, en virtud del Decreto 46/2012, de 27 de julio.

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. Destaca por el porcentaje tan



elevado el grupo C2 siendo un 81,61% mujeres; en cambio, se da una mayor paridad en el grupo E, siendo el 57,58% mujeres y el 42,42% hombres.

Y finalmente, puede apreciarse la prevalencia de la mujer en la utilización de derechos como las reducciones de jornada para cuidado de hijos y familiares. En concreto en este año 2012 solo han hecho uso de derecho de excedencia y reducción de jornada mujeres, 2 en el primer supuesto y 32 en el segundo; no haciendo uso del mismo ningún hombre. En relación con los cursos el número de mujeres participantes también ha sido bastante superior al hombres, 72,99% frente al 27,01%; datos prácticamente idénticos a los de 2011.

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 ya 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	6.799.833€

El estudio de los referidos programas, así como de su eficacia, parte de un estadio previo cómo es identificar el número de mujeres y de hombres que de forma directa se ven afectados y favorecidos por las mismas: según los datos de lo que dispone esta Consejería referidos al año 2012.

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

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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



presentes en los órganos de representación y participación de la Administración.

6.- Concesión de permisos sin sueldo y reducciones de jornada de personal, salvo lo dispuesto en relación con el personal docente en este Decreto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



Autónoma de La Rioja.

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

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

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

Administración:

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

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

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

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

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

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

1.- Número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de la Rioja.

2.- Número de hombres y mujeres de las Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), según su clasificación profesional, así como en la docencia no universitaria e instituciones sanitarias.



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

La administración riojana tiene un total de 9.888 empleados públicos, 3.026 hombres y 6.858 mujeres, que se distribuyen de la siguiente forma:

Personal de la Administración General riojana a fecha 31/12/2013.

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Justicia	
	Nº	%	Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios		Nº	%
			Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Hombres	1.021	39,41	1.075	32,62	92	28,57	578	22,25	189	24,90	71	22,33
Mujeres	1.570	60,59	2.221	67,38	230	71,43	2.020	77,75	570	75,10	247	77,67
Total	2.591	100	3.296	100	322	100	2.598	100	759	100	318	100

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Variación en el personal de la Administración General riojana respecto a 2012.

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria		Instituciones Sanitarias		Justicia				
	%	%	Docentes		No Docentes		Sanitarios	No Sanitarios	Justicia		
			%	%	%	%	%	%	%		
Hombres	0,02 %		-0,11%		0,00%		-0,01%		-0,12%		-0,10%
Mujeres	0,01%		-0,06%		-0,05%		-0,05%		-0,06%		-0,10%

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

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

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

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

Formación del personal en 2012.

	Número	Porcentaje	Variación 2012/2011
Hombres	1.604	38,94 %	-8,30%
Mujeres	2.515	61,06 %	7,70%
Total	4.119	-	-

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

**Nombramiento de funcionarios públicos en La Rioja durante 2012.**

	Nombramientos funcionarios AG 2012		Variación respecto 2011
	Número	Porcentaje	Porcentaje
Hombres	5	18,52%	-77,30%
Mujeres	22	81,48%	-55,10%
Total	27		

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

Contratos laborales celebrados en 2012.

	Contratos laborales 2013		Variación respecto 2012
	Número	Porcentaje	Porcentaje
Hombres	3	23,10	0,00
Mujeres	10	76,90	0,00
Total	13	-	-

FUENTE: Consejería de Administración Pública y Hacienda

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 2014, 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 39,41% son hombres y el 60,59% son mujeres; en la docencia no universitaria el porcentaje de mujeres asciende se ha incrementado con respecto a 2011 que era de 67,38% y en 2012 ha sido de 71,43%; y en las Instituciones Sanitarias se ha visto reducido unos puntos, sitiándose en ele 75,10% en 2012, frente al 77,75% de 2013. Debe destacarse, asimismo, en este informe, al personal procedente de la Administración



de Justicia que fue objeto de transferencia en el año 2011, donde el 77,67% son mujeres, lo que supone un número de 247.

De ello resulta un porcentaje medio de mujeres que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja de un 71,65%. Porcentaje sensiblemente superior al 69,34 % de 2011.

El porcentaje de mujeres que realizan cursos de formación también es sensiblemente superior al de los hombres. De un total de 4.119 participantes, el 61,06 % son mujeres, porcentaje algo superior al de 2011 donde fue de 57,20%. El número de cursos ofertados se mantienen en sintonía con otros ofertados en 2011, no habiendo variaciones de destacar en tal sentido.

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

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

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

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

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



la función pública en el marco de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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

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

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

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

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



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

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5411. Administración, Gestión Tributaria y Financiera	

El día 20 de julio de 2012, el Parlamento de la Rioja aprobó la Ley de Racionalización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que ha supuesto la extinción de la Agencia del Conocimiento y la Tecnología, entidad pública empresarial que ha desempeñado desde su creación las funciones relativas a los servicios informáticos, telecomunicaciones y sociedad del conocimiento circunscrito al ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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

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

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

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

a) El soporte tecnológico, informático y de telecomunicaciones del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja y la planificación y diseño de estrategias corporativas y acciones destinadas a garantizarlo y, en su caso, mejorarlo.



- b) La definición, desarrollo, planificación, control, mantenimiento y ejecución de la política de adquisición de infraestructuras informáticas, sistemas de información y telecomunicaciones.
- c) El desarrollo, implantación y mantenimiento de sistemas de información de soporte a la gestión en todo el Sector Público de la Comunidad Autónoma; la coordinación y supervisión de las actuaciones y de los programas relativos al uso e integración de las tecnologías y sistemas de información.
- d) El desarrollo, implantación y mantenimiento de los portales informáticos, tanto a nivel Intranet como extranet, a nivel técnico.
- e) En coordinación con la Secretaría General Técnica, la informatización, normalización y simplificación de los procedimientos administrativos, así como la colaboración en la administración y mantenimiento de los sistemas de información y canales de comunicación para la atención al ciudadano.
- f) La dirección, diseño, desarrollo, implantación, mantenimiento y gestión de los programas y políticas de seguridad en materia de sistemas de información para todos los ámbitos del Sector Público.
- g) Las funciones de diseño, planificación y dirección de los proyectos de los sistemas de información, así como las de gestión y ejecución de las pruebas de sistemas de información.
- h) Las funciones de gestión del mantenimiento de los sistemas de información en producción, así como la administración y mantenimiento de los sistemas que soportan la producción de contenidos y las bases de datos corporativas.
- i) Las competencias en materia de infraestructuras territoriales, extensión de banda ancha y televisión digital terrestre.
- j) La actualización y aplicación de los procedimientos, procesos y metodologías que aseguren la calidad, tanto de los productos como de los servicios que se presten en materia de su competencia.
- k) La adquisición, definición, desarrollo y evolución de programas y aplicaciones informáticas, específicamente de los que sean transversales e integradores para el resto de sistemas y aplicaciones existentes en la Dirección General.
- l) El impulso de la sociedad del conocimiento, en coordinación con los distintos órganos del gobierno.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.-ESTADÍSTICAS

Según los datos extraídos de los últimos estudios del INE sobre el índice de penetración de Internet, este continúa su tendencia creciente, llegando al 65,6 % de la población riojana. La brecha digital continúa siendo evidente teniendo en cuenta las variables de sexo y edad. Las distancias entre hombres y mujeres se mantienen, atendiendo a los diferentes grupos de edad se mantiene el acercamiento que se detectaba en la anterior ola, aunque la distancia entre los más jóvenes y los grupos de mayor edad continúa siendo considerable.

Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. Datos a nivel nacional.

	Total	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	17.186.852	74,6	72,4	68,4	25,2	94,7
Total Mujeres	17.297.336	69,7	67,2	61,7	19,4	94
Total	34.484.188	72,2	69,8	65	22,3	94,3

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Datos año 2012

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

	Total	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	115.585	69	63,5	60,5	20,3	93,4
Total Mujeres	114.046	73,4	67,8	60,8	16,5	95,4
Total	229.631	71,2	65,6	60,6	18,4	94,4

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Datos año 2012

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
La Rioja	82,649	45,9	54

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística. Datos año 2012



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.

PROGRAMA CIBERTECAS DE LOGROÑO Y CALAHORRA

Periodo enero a noviembre 2012:

- Número de usuarios en horario libre*: 24.602 usuarios
- Número de cursos impartidos: 378 cursos
- Número de alumnos formados: 3419 alumnos

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

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 03: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1261. Interior	3.384.611,55 €

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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



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

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

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

En este sentido añadir que, en la línea de lo expuesto, el Gobierno de La Rioja puso en funcionamiento en octubre de 2010 un Servicio de Mediación Intrajudicial, tras la firma de La Consejería de Presidencia y Justicia, de tres Convenios de Colaboración uno con el Consejo General del Poder Judicial y dos con los Colegios de Abogados y Psicólogos de La Rioja respectivamente.

El Servicio se inició en el año 2010 con el Derecho de familia y en el año 2012 se amplió al ámbito del Derecho Penal de Adultos.

La Mediación Intrajudicial debe ser utilizada cuando los intereses en juego y las circunstancias de las personas involucradas en un conflicto jurídico permitan la autocomposición, la racionalización de los problemas y por ende su solución, por los propios protagonistas.

El Servicio da respuesta y soporte a las derivaciones de los Juzgados con la solicitud a los Colegios Profesionales de la designación de un Letrado y Psicólogo y posterior puesta en marcha del proceso de mediación, con el equipo multidisciplinar mediador. Se presta en las instalaciones acondicionadas al efecto por el Gobierno de La Rioja y es gratuito para las partes.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

La Dirección General de Justicia e Interior desarrolla diversas funciones relativas a las relaciones con la Administración de Justicia (mediante la gestión del Centro de Menores, 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.- En materia de Mediación Intrajudicial los indicadores son:

3.1 -Número de casos derivados al Servicio de Mediación Intrajudicial por el Juzgado de Familia y de éstos:

a) número de hombres y mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación desglosado por ámbito de familia y ámbito penal.

b) número de hombres y mujeres que han sido asignados como mediadores a los expedientes de familia.

3.2.- Número de casos derivados al Servicio de Mediación Intrajudicial por los Juzgados de Instrucción y de lo Penal y de éstos:

a) número de hombres y mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación desglosado por ámbito de familia y ámbito penal.



b) número de hombres y mujeres que han sido asignados como mediadores a los expedientes de penal.

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

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

Personas atendidas por la Oficina de Atención a la víctima del Delito

	2009		2010		2011		2012		Variación 12/11
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Hombres	82	9,7	114	9,7	112	13,5	190	17,6	69,7
Mujeres	765	90,3	655	90,3	714	86,44	888	82,4	24,4
Total	911		769		826		1078		30,5

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Porcentaje usuarios del Punto de Encuentro Familiar desagregado por sexo.

	2010	2011	2012
Hombres	50%	50%	50%
Mujeres	50%	50%	50%

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Casos derivados por los Juzgados de Familia al Servicio de Mediación Intrajudicial

	2010	2011	2012
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Logroño	2	7	13
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Calahorra			1

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Personas atendidas por el Servicio de Mediación Intrajudicial Familia. Año 2012

	Numero	Porcentaje
Hombres	14	50%
Mujeres	14	50%

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

**Personas asignadas como Mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Familia. Año 2012**

	Numero	Porcentaje
Hombres	5	20%
Mujeres	19	80%

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior (*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

Número de casos que han sido derivados por los Juzgados de lo Penal al Servicio de Mediación Intrajudicial. Año 2012

Nº casos derivados por los Juzgados de lo Penal Logroño	205
Nº casos derivados por los Juzgados de lo Penal Calahorra	7

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación Intrajudicial Penal Adultos.

	Numero	Porcentaje
Hombres	162	61%
Mujeres	103	39%
Total	265	-

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Número de hombres y de mujeres que han sido asignados como Mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Penal Adultos

	Numero	Porcentaje
Hombres	2	9%
Mujeres	21	91%
Total	23	-

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior(*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

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

	Numero	Porcentaje
Hombres	225	93%
Mujeres	17	7%
Total	242	-

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior



En cuanto a la participación en los Cursos de Formación de Policía Local es evidente que el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres, fiel reflejo de una realidad en la que las mujeres representan exclusivamente el 6 % del total de los efectivos de policía local en La Rioja. Aún así el porcentaje de mujeres que han participado en acciones formativas ha experimentado un leve aumento con respecto al año anterior.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Presidencia y Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 1261, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2014 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 1078 personas atendidas, el 82,37% de las personas atendidas son mujeres. Sin embargo resulta relevante destacar que, si bien en el año 2011 disminuyó el número de hombres atendidos respecto al año anterior, que en términos porcentuales fue de un -1,33% respecto del total de usuarios, durante el 2012 ha disminuido en un porcentaje de un 4,12 % respecto a 2011.

Si bien merece la pena destacar que el número de mujeres que fueron atendidas durante el año 2012 por la OAVD ha aumentado significativamente respecto al año anterior. Durante 2012 se han incrementado el número de mujeres atendidas en un 19,6 % respecto a 2011.

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

Por lo que respecta al Servicio de Mediación Intrajudicial el presente informe estadístico revela dos vertientes dentro del Servicio de Mediación Intrajudicial en cuanto a la atención de género.

Atención a los usuarios derivados por los Juzgados que se diferencian:

- a) La Mediación Familiar da servicio en igual medida a hombres y mujeres.



- b) La Mediación Penal de Adultos el porcentaje de mujeres usuarias es menor, lo que podría revelar una menor predisposición al conflicto por parte de las mujeres.

Los profesionales asignados por los colegios profesionales, en los que se observa que un 87,5% de los mediadores son mujeres, en un porcentaje global de ambos tipos de mediación. Lo que puede traslucir una mayor inclinación y/o habilidad de las mujeres para resolver conflictos.

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

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

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.

Respecto a la Mediación Intrajudicial el principal objetivo es difundir y dar a conocer la Mediación a la sociedad: que la gente conozca la existencia de la Mediación y que pueda utilizarla para la gestión positiva de los conflictos. Que el Servicio de Mediación Intrajudicial sea un recurso real, para mitigar el constante incremento de asuntos judiciales a resolver por Jueces y Magistrados.

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 y de género, la gestión de las Oficinas de Atención a la Víctima del Delito tienden a establecer medidas que promuevan la igualdad y la libertad entre los individuos que componen la sociedad, teniendo un impacto de género positivo.

La mediación Intrajudicial en las actuaciones del Derecho Civil para conseguir igualdad de género tiene en cuenta variables tales como: utilizar un lenguaje igualitario, no utilizar estereotipos de género y trabajar con el nuevo concepto de familia.

La mediación Intrajudicial en las actuaciones del Derecho Penal favorece la igualdad de oportunidades, en la medida que una persona resuelve su problema desde la convicción y defensa de los equipos de mediación de la igualdad de las partes, independientemente de su sexo.

Por otro lado, se establece la formación de los policías locales de La Rioja. Destacando el impacto en primer lugar, de políticas que conllevan la incorporación progresiva de las mujeres en los distintos Cuerpos de Policía Local de La Rioja. Para ello se establecen dentro de los procesos selectivos, distintas marcas en las pruebas físicas en función del sexo y se exige menos tallaje 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 2012 y sus indicadores, es destacable que en 2012 se ha producido un aumento en número de varones atendidos, pasando de 112 a 190. Se ha producido un significativo aumento del número total de usuarios de las oficinas. De la misma manera encontramos un aumento de las mujeres atendidas en 2012 respecto del año pasado de un 19,6%. 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 2011.

La Mediación Intrajudicial se muestra como una herramienta poderosa y útil para lograr cambios de paradigmas y la transformación de conflictos interpersonales en oportunidades. Eleva la calidad de vida de las mujeres desarrollando valores, habilidades, actitudes responsables, pacíficas y solidarias basados en la libertad, el respeto, la tolerancia, la búsqueda de entendimiento a través del diálogo y la colaboración.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para los años futuros, y en la medida que existan variaciones sustanciales en la configuración y servicios prestados por la OAVD, el Punto de Encuentro Familiar, el Servicio de Mediación Intrajudicial y las políticas de formación de los policías



locales de La Rioja, los indicadores propuestos se pueden seguir manteniendo, sin perjuicio de la propuesta de inclusión de alguno nuevo o de la modificación de los mismos en función de la información que se vaya obteniendo en una comparativa fijada en el medio plazo.

**SECCIÓN 14: PRESIDENCIA Y JUSTICIA**

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
1411.- Justicia	22.162.595,6 €

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:



- Número de hombres y mujeres empleados al servicio de la administración de justicia a fecha de la transferencia que a uno de enero de 2011 el total de personal transferido de los cuerpos nacionales ascendió a 318 efectivos, 249 mujeres y 69 hombres. Actualmente, prestan servicio en la Administración de justicia de La Rioja un total de 334 personas, 260 son mujeres y 74 son hombres.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Presidencia Justicia, en lo relativo a su programa de gasto 1411, indica que la situación actual muestra que el número de mujeres empleadas en la Administración de Justicia de La Rioja es muy superior al número de hombres, el 77,84%, contra el 22,16%. Además se observa, pasados casi tres años de la transferencia, la tendencia se mantiene, pues los porcentajes a 1 de enero de 2011, eran: 78,30% mujeres, 21,70% hombres.

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

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

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

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

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

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

Dado que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia desde la perspectiva del impacto de género, se han destacado aquellos aspectos



fundamentales del programa de gasto que pueden tener mayor incidencia en lo relativo a la igualdad entre hombres y mujeres, siendo la gestión del personal 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.- PROPUPUESTA 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. CECOP SOS Rioja	5.270.428,05

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:

Casos derivados por SOS Rioja a la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.

	2009	2010	2011	2012
Nº casos derivados a la OAVD	316	140	496	525

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Número de terminales instalados/retirados/activos al cabo del año

	2009	2010	2011	2012
Nº de terminales	43/32/31	27/29/29	46/34/23	29/29/24

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Número de intervenciones desde el CECOP SOS Rioja.

	2009	2010	2011	2012
Alarmas reales	22	100	142	582
Falsas alarmas	202	167	230	114
Coordinación - seguimiento	300	315	321	893
Total de intervenciones	522	582	693	1.589

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

Intervenciones de apoyo psicológico en asuntos relacionados con la violencia de género.

	2009	2010	2011	2012
Nº de intervenciones de apoyo psicológico	11	10	6	3

FUENTE: Consejería de Presidencia y Justicia. D.G. de Justicia e Interior

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	566.799,44 €

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 y del Instituto Riojano de la Juventud promueve la acción deportiva fundamentalmente en los siguientes apartados:

Deporte Base

- Juegos Deportivos de La Rioja
- Incrementar la participación
- Mejorar la parte técnica
- Obtener patrocinio en los Juegos Deportivos
- Favorecer la participación femenina
- Acrecentar el voluntariado
- Estimular el deporte adaptado
- Apoyar el asociacionismo deportivo
- Educar haciendo deporte
- Favorecer la integración social de los marginados
- Extender la práctica deportiva a las zonas rurales
- Apoyar la contratación de coordinadores deportivos municipales



Deporte Federado

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

Infraestructuras Deportivas

- Apoyar a los municipios en la construcción de instalaciones deportivas
- Remodelar las instalaciones deportivas propias
- Mejorar las condiciones para acceder a las ayudas económicas
- Favorecer en todos los ámbitos sociales la creación de nuevas instalaciones deportivas.
- Poner a disposición de las Federaciones Deportivas Riojanas instalaciones deportivas con las últimas tecnologías
- Fomentar la colaboración con los municipios para actualizar las instalaciones deportivas.

Tecnificación Deportiva

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

Deporte y Salud

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

La citada memoria aporta los porcentajes de participación de manera comparativa entre hombres y mujeres atendiendo a criterios como tipo de deporte, edad y zona.

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

Indicadores en Ayudas y Subvenciones:

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

Indicadores relativos a la participación en Juegos Deportivos

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



Participaciones por zona y categoría y género. Año 2012-2013

ZONAS DEPORTIVAS	Pre-Benjamín		Benjamín		Alevín		Infantil		Cadete		Juvenil		Discapacitados		TOTALES
	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	Fem	Mas	
ALFARO	42	121	67	150	61	99	143	178	35	86	5	60	0	0	1.047
ARNEDO	36	109	44	146	62	149	145	242	27	90	5	55	0	0	1.110
CALAHORRA	89	130	144	205	200	353	287	432	108	153	31	88	0	0	2.220
CERVERA DE RÍO ALHAMA	3	10	7	30	75	78	18	11	0	1	16	15	0	0	264
HARO	29	81	41	89	60	117	156	168	60	94	15	28	0	0	938
LOGROÑO	300	1.010	511	1.253	624	1.346	1.096	1.792	304	765	148	372	4	9	9.534
MURILLO DE RÍO LEZA	39	287	102	217	98	238	107	211	50	134	23	100	0	0	1.606
NÁJERA	8	56	16	86	111	166	77	121	15	39	1	39	0	0	735
STO. DOMINGO DE LA CALZADA	9	58	32	66	27	44	77	104	24	50	0	48	0	0	539
TORRECILLA EN CAMEROS	0	0	0	0	28	18	0	0	0	0	0	0	0	0	46
TOTALES	555	1.862	964	2.242	1.346	2.608	2.106	3.259	623	1.412	244	805	4	9	18.039
TOTAL POR CATEGORÍAS	2.417		3.206		3.954		5.365		2.035		1.049		13		

Fuente: Consejería de Presidencia e Interior. D.G del Deporte e Instituto Riojano de la Juventud.

	ALFARO	ARNEDO	CALAHORRA	CERVERA DE RÍO ALHAMA	HARO	LOGROÑO	MURILLO DE RÍO LEZA	NÁJERA	STO. DOMINGO	TORRECILLA EN CAMEROS	TOTAL	%
FEMENINO	353	319	858	119	361	2987	419	228	169	28	5841	32,38 %
MASCULINO	694	791	1361	145	577	6547	1187	507	370	18	12197	67,62 %
Sumas.....	1047	1110	2219	264	938	9534	1606	735	539	46	18038	

Fuente: Consejería de Presidencia e Interior. D.G del Deporte e Instituto Riojano de la Juventud.

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

DEPORTE	LUGAR	DEPOR M	DEPOR F	TOTAL
ORIENTACIÓN CEN ES	GIRONA Hostalric	6	0	6
BALONCESTO CAD	ZARAGOZA	12	12	24
BALONCESTO INF	CADIZ y CHICLANA	12	12	24
BALONMANO	ZAMORA	14	14	28
CAMPO A TRAVES	AVILA	12	12	24
VOLEIBOL	VALLADOLID	12	12	24
GIMNASIA	MURCIA Los Alcázares	0	5	5
JUDO	A CORUÑA	15	16	31
ATLETISMO CAD	MALAGA	17	17	34
VOLEY PLAYA	MURCIA Los Alcázares	0	3	3
ORIENTACION	VALLADOLID Portillo	5	7	12
TENIS DE MESA	BADAJOS	6	3	9
BADMINTON	BADAJOS	3	3	6
CICLISMO	LEON	7	0	7
TOTAL 2012/2013		121	116	237

Fuente: Consejería de Presidencia e Interior. D.G del Deporte e Instituto Riojano de la Juventud.



B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el conjunto de las actuaciones en materia deportiva se pretende fomentar la participación de la mujer a través de planes y líneas de actuación directamente vinculadas con el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres de esta Dirección General del Deporte.

A) Actuaciones en materia de Subvenciones

Para ello la Orden 5/2007, de 9 de febrero por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en materia deportiva valora la presencia de la mujer como uno de los **criterios para la concesión** de las subvenciones , en concreto esta línea de actuación se incluye en:

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

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

B) Actuaciones en el ámbito de las competiciones federadas de carácter nacional

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

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



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

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

- Ampliar la participación femenina en la estructura deportiva de las Entidades inscritas en el Registro de Entidades Deportivas de La Rioja, entendiéndose 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 incidir sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género.

El programa de gasto de esta Dirección General dispone de indicadores suficientes para poder introducir la perspectiva de género en el mismo. Aunque evidentemente dicha predisposición va a exigir la elaboración de una metodología que facilite la obtención de aquellos indicadores de género que permitan valorar la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre los objetivos de las políticas de género.

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración tanto de las distintas secciones que integran la Dirección General del Deporte y del I.R.J. como de los datos que puedan o deban aportar otros organismos de esta Administración Autonómica, como es el caso concreto y evidente de la Fundación Rioja Deporte, que deberá de aportar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución



de los indicadores de género sobre los que inciden directamente las políticas de gasto de este Centro Gestor, y que se han puesto de manifiesto en el apartado A de este informe.

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

Partiendo como referencia del informe sobre impacto de género elaborado en el año 2008 y de acuerdo con los indicadores y bases estadísticas mencionadas en el apartado 1º de este informe, resulta posible realizar una valoración concreta y exacta de la incidencia que nuestros programas de gasto han tenido en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

De acuerdo con los mismos debemos destacar:

- La constatación de la ampliación de la participación femenina en las estructuras deportivas de las Entidades deportivas Riojanas.
- La incorporación de la mujer a los órganos de dirección de Federaciones, Clubes Deportivos y la toma de la iniciativa como socios fundadores en la constitución de nuevas entidades deportivas.
- El acceso a la élite de clubes femeninos
- El incremento de mujeres en cargos técnicos, como entrenadores o directores deportivos
- La incorporación de la mujer a través del deporte base, en la escuela y colegios a aquellas disciplinas deportivas más acotadas y dominadas por la práctica masculina.
- El hecho acreditado de la implicación de las madres en la actividad deportiva de sus hijos/as.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo la Dirección General del Deporte y del I.R.J. debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto que lleva a cabo este Centro Gestor, sin perjuicio de que como consecuencia de la propia dinámica subvencionadora que desarrolla esta Entidad, se estime oportuno, una vez analizados todos los pormenores que en la misma intervienen, adoptar aquellas medidas que desde un punto de vista de la



perspectiva de género pueden tener cierta incidencia en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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

- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las entidades deportivas en orden a incrementar la participación femenina
- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las entidades deportivas en orden a crear estructuras amplias con equipos femeninos
- Importe de las subvenciones concedidas a entidades deportivas por la organización de eventos deportivos con destacada participación deportiva.

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

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

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



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. Así tanto en el área de Sanidad como en el resto de sectores, se trata de asegurar que se garantizan los derechos y oportunidades de todos los ciudadanos por igual.

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

El abordaje de la perspectiva de género debe llevarse a cabo bajo el marco de una estrategia de incorporación paulatina, afianzando los logros alcanzados y descansando sobre pasos firmes, pero de bases, para un posterior desarrollo.

En el informe para el Anteproyecto de 2010 comenzamos el análisis de datos de una serie de programas que, en el ámbito de la salud, pueden repercutir en un sexo u otro. Y en los correspondientes a 2011, 2012 y 2013 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.

Por tanto, nos encontramos en la elaboración del Informe que va a acompañar al Anteproyecto de Presupuestos para 2014 que, en la misma línea de los anteriores informes, analizamos los datos correspondientes a 2012.

Los datos generales correspondientes a 2012, 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 2012

Categoría	Hombres	Mujeres
Facultativo	51,50%	48,50%
Jubilado	9,52%	90,48%



Matronas en formación	6,73%	93,27%
Sanitario no facultativo	7,80%	92,20%
No sanitario	26,22%	73,78%
Total	27,67%	72,33%

FUENTE: Fichero SIGPYN SALUD

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

1- En el total, el porcentaje de retribuciones correspondientes a mujeres es muy superior al de hombres, lo que nos lleva a la conclusión de que el sector laboral sanitario continúa siendo eminentemente femenino.

2- En el nivel más alto de cualificación, que es personal facultativo, el porcentaje de retribuciones que corresponden a hombres continúa siendo ligeramente superior al de mujeres, lo que nos indica que todavía la mujer tiene alguna dificultad para trabajar en una categoría que exige un periodo más largo de formación y una mayor responsabilidad.

Residentes en el SERIS a mayo de 2013.

Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	16	34,78%	30	65,22%	46	100%
R 2	15	29,41%	36	70,59%	51	100%
R 3	17	35,42%	31	64,58%	48	100%
R 4	18	42,86%	24	57,14%	42	100%
R 5	3	50,00%	3	50,00%	6	100%
Total	69	35,75%	124	64,25%	193	100%

FUENTE: Tutoras Formación

En mayo de 2010, casi un 70% del total de los médicos en formación eran mujeres. En mayo de 2011, el porcentaje descendió en casi 3,5 puntos (66,46%). En 2012 continúa la tendencia y el porcentaje total de mujeres en formación se situó en 65,59%, un 0,87% % por debajo de 2011. En 2013 en porcentaje de mujeres desciende un poco más, (un 1,34), hasta situarse en el 64,25%.

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

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



■ 1504: Gerencia Servicio Riojano de Salud.

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

Respecto al Centro, 1504, 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 2012.

Pacientes del Centro Asistencial de Albelda de Iregua. Año 2012

	01 de enero de 2012			31 de diciembre de 2012		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Minusválidos	15	4	19	13	3	16
Gerontopsiquiatría	31	31	62	31	30	61
Larga estancia	18	5	23	18	7	25
Total	64	40	104	62	40	102
Porcentaje	61,54	38,46	100	60,78	39,22	100

FUENTE: Servicio Riojano de Salud



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

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

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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

- 1.- Teléfono de atención a la mujer. Su objetivo es poder informar a la mujer, desde un único teléfono, sobre su cita con el especialista, y sobre los programas rutinarios para la mujer sana, prevención y tratamiento del cáncer de mama, atención y salud bucodental de la embarazada.
- 2.- Alojamiento en hostel para madres lactantes. El Hospital San Pedro ofrece alojamiento a las madres que residen fuera de la ciudad de Logroño, cuyos hijos están ingresados en la sección de neonatología y precisan lactancia materna.
- 3.- Técnica de fecundación “in Vitro”. En el Hospital San Pedro, se realizan desde principios de 2009 técnicas de reproducción asistida.
- 4.- Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica. Se trata de detectar las situaciones de malos tratos y violencia en el ámbito familiar, aprovechando la proximidad y continuidad de la atención sanitaria.
- 5.- Programa “Intérpretes”. El Sistema Público de Salud cuenta desde finales de 2006 con la colaboración de intérpretes, puesto que al mismo acceden extranjeros, (y en concreto mujeres como población más vulnerable), a veces de paso en



nuestra Comunidad o inmigrantes con dificultades de comunicación por estar recién llegados o sin red social de apoyo que pueda facilitar el trabajo de los Sanitarios. Se incluye por primera vez en este informe.

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 2012

Categoría	Hombres	Mujeres
Facultativo	54,09%	45,91%
Jubilado	6,28%	93,72%
Sanitario no facultativo	5,63%	94,37%
No sanitario	26,83%	73,17%
Directivos	35,49%	64,51%
Total	24,30%	75,70%

FUENTE: Fichero SIGPYN SALUD.

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Formación de Atención Especializada. Año 2012

Categoría	Hombres	Mujeres
M.I.R.	30,67%	69,33%
Matronas en formación	6,73%	93,27%
Sanitario no facultativo	15,76%	84,24%
Total	29,35%	70,65%

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 (75,70%) continúa siendo mayor que en el dato general del Servicio Riojano de Salud (72,33%).

Mientras, el porcentaje de hombres en la categoría de Facultativos (54,09%) es más elevado que el general del SERIS (51,50%).

Respecto a los Médicos en Formación, los porcentajes indican que asciende en los hombres (del 22,61 en 2010 al 25,81 en 2011, llega al 29,35 en 2012) y desciende en las mujeres (del 77,39 en 2012 pasa al 74,19 en 2011 y se queda en un 70,65 en el 2012).

Residentes. Atención especializada. Mayo 2013



Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	8	30,77%	18	69,23%	26	100%
R 2	9	33,33%	18	66,67%	27	100%
R 3	8	29,63%	19	70,37%	25	100%
R 4	10	40,00%	15	60,00%	25	100%
R 5	3	50,00%	3	50,00%	6	100%
Total	38	34,23%	73	65,77%	111	100%
EIR Matronas 1	1	25,00%	3	75,00%	4	100%
EIR Matronas 2	1	25,00%	3	75,00%	4	100%
Total	2	25,00%	6	75,00%	8	100%

FUENTE: Tutoras Formación

Respecto al número total de Residentes y su distribución por sexo, continúa el incremento en los hombres (de 31,07 en 2011 pasan a representar el 32,73 en 2012 y alcanza un 34,23% en 2013) y el descenso en las mujeres (el 68,93 en 2011, el 67,27 en 2012, y el 65,77% en 2013).

En la categoría de matronas tanto en primero como en segundo curso, y por tanto en el total, se distribuyen en un 75% de mujeres y un 25% de hombres.

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 2012

Servicio	Hombres	Mujeres	Total
Cirugía Vascolar	287	108	395
Cardiología	799	376	1.175
Cirugía General	1.235	994	2.229
Cirugía Plástica	109	106	215
Cirugía Torácica	150	73	223
Digestivo	785	515	1.300
Endocrino	52	49	101
Geriatría	229	320	549
Ginecología		898	898
Hospitalización a Domicilio	807	629	1.436
Hematología	198	147	345
Infecciosas	375	227	602
Medicina Nuclear	8	15	23
Medicina Interna	1.231	1.296	2.527



Nefrología	186	104	290
Neotología	122	132	254
Neumología	739	406	1.145
Neurología	521	472	993
Obstetricia		2.581	2.581
Oftalmología	147	88	235
Oncología	553	344	897
O.R.L.	278	144	422
Pediatría	554	394	948
Psiquiatría - HGR	88	61	149
Psiquiatría - HSP	178	132	310
Reumatología	18	22	40
Traumatología	774	989	1.763
Unidad Corta Estancia	981	919	1.900
Medicina Intensiva	89	39	128
Unidad Cuidados Paliativos	188	140	328
Unidad Dolor	8	9	17
Urología	1.111	305	1.416
Trasplante renal	3	2	5
Total	12.803	13.036	25.839
Porcentaje	49,55%	50,45%	100

FUENTE: Control de Gestión.

Mientras que en Cirugía Ambulatoria (mayor y menor), se invierten los tantos por ciento:

Pacientes de cirugía ambulatoria. Año 2012

Servicio	Hombres	Mujeres	Total
Cirugía Vascular	125	230	355
Cirugía General	1.495	1.318	2.813
Cirugía Plástica	309	292	601
Dermatología	465	699	1.164
Ginecología		590	590
Oftalmología	1.164	1.459	2.623
O.R.L.	331	240	571
Psiquiatría - HSP	8	26	34
Traumatología	548	775	1.323
Urología	1.513	264	1.777
TOTAL	5.958	5.893	11.851
Porcentaje	50,27%	49,73%	100%

FUENTE: Control de Gestión.

Respecto, a los de datos de Hospital de día, se aprecia una mayor utilización en el total, por parte de las mujeres.

**Sesiones de Hospitales de Día. Año 2012**

Servicio	Hombres	Mujeres	Total
HDDO (Oncología)	4.498	5.562	10.060
HDDP (Pediatria)	1.525	1.177	2.702
HDDR (Reumatología)	212	217	429
HDOH (Oncohematológico)	1.347	1.128	2.475
HDDD (Digestivo)	327	298	625
HDDG (Ginecología)		34	34
HDDU (Urología)	24	1	25
HDOF (Oftalmología)	26	26	52
HDDI (Infecciosos)	1	1	2
HDDQ (Quirúrgicos)	84	55	139
Total	8.044	8.499	16.543
Porcentaje	48,62%	51,38%	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 10/11	2012	Variación 12/11
15.212	12.995	14,57%	14.995	15,39%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Desglose de las llamadas:**Para solicitar información sobre citas que ya tenían las pacientes o para cambios de citas por no poder acudir:**

2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11
3.114	2.580	-17,50%	2.302	-10,78%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

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



2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11
2.404	3.633	51,12%	6.301	73,44%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Citas dadas para revisión:

2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11
5.937	4.503	-24,15%	3.829	-14,97%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Derivadas directamente al servicio de Admisión de la Fundación Hospital Calahorra:

2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11
2.168	1.392	-35,79%	1.268	-8,91%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

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

2010	2011	Variación 11/10	2012	Variación 12/11
2.141	887	-22,26%	1.295	46%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Alojamiento en Hostal para madres de lactantes.

Los datos de 2012, comparados con los de 2008, 2009, 2010 y 2011, son los siguientes:

2008	2009	2010	2011	2012	Variación 12/11
89	160	238	160	132	-17,50%

FUENTE: Contabilidad de Pagos

Técnica de fecundación "in vitro". Año 2012 comparado con 2011.

Indicadores	Año 2011	Año 2012	Variación 12/11
Punciones	163	100	-63%
Transferencias	152	87	-42,76%
Transferencias embriones cong.	1	0	--
Consultas primeras	190	121	-36,32%
Controles ecográficos	740	490	-33,78%
Consultas embriólogo	175	0	--
FIV / ICSI	161	97	-39,75%



Controles telefónicos	1050	715	-31,90%
-----------------------	------	-----	---------

FUENTE: Control de Gestión.

Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica.*Estudio poblacional de La Rioja*

	Mujeres				Hombres			
	2010	2011	2012	Variación 12/11	2010	2011	2012	Variación 12/11
Españoles	141.598	139.764	140.223	0,33	138.928	136.773	137.013	0,18
Extranjeros	18.933	21.409	21.812	1,88	22.956	24.675	24.561	-0,46
Total	160.531	161.173	162.035	0,53	161.884	161.448	161.574	0,08

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Programa integral de detección y abordaje de la violencia doméstica.

	2009	2010	2011	2012	Variación 12/11
Violencia de género	129	86	54	131	142,59
Violencia infantil	9	15	4	Sin datos	
Violencia contra mayores	2	1	3	Sin datos	
Agresiones sexuales	Sin datos	4	5	Sin datos	

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Violencia de género

	2010		2011		2012		Variación 12/11
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Españolas	29	33,72	23	42,59	62	47,33	4,74
Extranjeras	57	66,28	31	57,41	69	52,67	-4,74
Total	86	100	54	100	131	100	

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Incidencia según población

	2010		2011		2012	
	Población	Tasa	Población	Tasa	Población	Tasa
Españolas	141.598	20,48	139.764	16,46	140.223	44,22
Extranjeras	18.933	301,06	21.409	144,80	21.812	316,34



Total	160.531	53,57	161.173	33,50	162.035	80,85
-------	---------	-------	---------	-------	---------	-------

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Programa “Intérpretes”

Programa Intérpretes. Año 2012

Idioma	Nº interpretaciones
Urdu	53
Árabe	14
Rumano	9
Chino	7
Inglés	1
Alemán	1
Total	85

FUENTE: Atención Socio-sanitaria Hospital San Pedro

Servicios	Nº interpretaciones
Obstetricia	49
Alud mental	13
Infeciosas	10
Urgencias	3
Pediatría	2
Admisión	1
Cardiología	1
Cirugía torácica	1
Endocrinología	1
Ginecología	1
Neurología	1
Oncología	1
Atención Primaria	1
Total	85

FUENTE: Atención Socio-sanitaria Hospital San Pedro

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

En Atención Especializada y “061”, de los datos obtenidos a través del programa SIGPYN SALUD, analizando el porcentaje de retribuciones que corresponden a hombres y mujeres, se observa que en el total, el tanto por ciento de mujeres (75,70%), continúa siendo mayor que en el dato general del Servicio



Riojano de Salud (72,33%). Y que el porcentaje de hombres en la categoría de Facultativos (54,09%) es también mas elevado que el general del SERIS (51,50%).

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

Si observamos los datos de mayo 2013, del total de MIRES un 64,25% son mujeres y un 35,75% hombres. Mientras que en mayo de 2012, los porcentajes eran del 65,59 % y 34,41% 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 los anteriores Informes de Impacto de Género como en éste, la asistencia sanitaria del Sistema Público de La Rioja ha de prestarse bajo los principios de igualdad, equidad, solidaridad e integración de los servicios sanitarios. Por ello, el Servicio Riojano de Salud ha apostado por los programas específicos para la mujer que se han descrito.

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

Todos los programas descritos se encuentran perfectamente asentados, como muestran los datos recogidos en el apartado “estadísticas”.

Merecen comentario especial dos de ellos:

■ “Detección y abordaje de la violencia doméstica”.

Tal y como se ha destacado en la reunión del “Observatorio de la Violencia de Género” nuestra Comunidad está comprometida en erradicar la violencia de género, desde tres ámbitos fundamentales: prevención y sensibilización, atención a la mujer víctima de malos tratos y a sus hijos, y castigo al maltratador.



Corresponde al Sistema Sanitario Público el segundo de los ámbitos citados, es decir, la atención a la mujer víctima de malos tratos y a sus hijos. Los profesionales sanitarios, desempeñan un papel clave en ello, tanto en la detección como en el tratamiento.

Para ello es necesario contar con un eficiente y coordinado sistema de asistencia a las víctimas, a sus hijos, o a otras personas dependientes de ellas, víctimas directas o indirectas, que garantice acciones, asistencias, detección, protección y recuperación de las mismas.

Por ello se organizan cursos de formación para profesionales sanitarios, tanto para la detección precoz de los casos de violencia de género, como para su abordaje mediante el trabajo en colaboración con otras instituciones implicadas.

La obtención de datos es fundamental para conseguir este objetivo, tanto como su análisis y el estudio de su evolución.

Por ello, se ha incluido un cuadro que recoge, por una parte el número de casos de violencia de género en 2010, 2011 y 2012, en las mujeres españolas y extranjeras. Y por otra la incidencia según la población.

A la vista de los datos la conclusión es que el riesgo de sufrir una agresión por violencia de género es notablemente superior para las mujeres extranjeras respecto a las riojanas nacionales.

■ Programa “Intérpretes”.

Respecto a este programa, que se incluye por primera vez en el informe de “Impacto de Género”, hay que destacar el uso por parte de Obstetricia que supone prácticamente un 58% del total, y fundamentalmente por mujeres de origen paquistaní (más del 62%).

Todo ello es importante desde el punto de vista de género, porque va creciendo el porcentaje de niños nacidos de madre extranjera en la Comunidad Autónoma de La Rioja. Además las mujeres extranjeras están en edad fértil en más proporción que las autóctonas y su índice de natalidad es mayor.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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



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

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

- Continuar con la formación de los profesionales para llegar a la captación del mayor número de casos posibles.
- Inculcar en los profesionales el trabajo multidisciplinar de los casos, incluso la necesidad de crear vínculos con las víctimas, especialmente en casos de mujeres foráneas, por el problema de su movilidad geográfica.

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

Respecto al programa **“Intérpretes”**, habrá que seguir analizando la información para ir actuando en consecuencia.

**SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD**

Servicio 02: CENTROS DE SALUD

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
4121. Atención Primaria de Salud	
4123. Formación del Personal Sanitario	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa de gasto 4121, "Atención Primaria de Salud", tiene como objetivo la prestación de asistencia sanitaria en los Centros de salud, en un primer nivel. Cumple una función primordial dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja, pues, además de la primera asistencia, realiza normalmente la prescripción farmacéutica y el seguimiento de los pacientes tras el alta de Atención Especializada. También lleva a cabo importantes programas de salud.

El programa 4123 se ocupa de la Formación de Médicos de Familia, con el mismo objetivo de calidad en la asistencia.

Los programas que se encuentran en marcha actualmente, y que pueden ser estudiados bajo la perspectiva de género, son los siguientes:

- 1.- Salud bucodental de la mujer embarazada. Mediante este programa se llevan a cabo tareas de educación, prevención y diagnóstico de la salud bucodental de la embarazada. Si se considera necesario, también se realizan extracciones y empastes.
- 2.- Revisiones ginecológicas en Centros de Salud. Con la idea de evitar desplazamientos a la población femenina, se han ido ampliando paulatinamente los Centros de Salud en los que se llevan a cabo revisiones ginecológicas.
- 3.- Programa de la mujer sana. Este programa comenzó en 2005, con objeto de realizar controles rutinarios para la detección precoz del cáncer de cérvix en las mujeres riojanas.
- 4.- Programa de detección precoz del cáncer de colon. En el mes de mayo de 2010 comenzó en La Rioja un programa de prevención de cáncer de colon y recto. Comienza con el envío de una carta informativa en la que se recomienda pedir cita en la consulta de Enfermería de su Centro de Salud. En ella se completa la información y, si el paciente lo acepta, se le facilita un kit para realizar una prueba de sangre en heces. La muestra, posteriormente, será entregada en el mismo Centro de Salud. Se realiza el correspondiente análisis, y si el resultado es



positivo, el usuario será citado por su Médico de Familia para continuar con el procedimiento diagnóstico. Si el resultado es negativo también se comunica al usuario, y se le informa de la conveniencia de repetir la prueba a los dos años.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Atención Primaria. Año 2012

Categoría	Hombres	Mujeres
Facultativo	53,35%	46,65%
Jubilado	18,61%	81,39%
Sanitario no facultativo	12,06%	87,94%
No sanitario	20,12%	79,88%
Total	34,99%	65,01%

FUENTE: Fichero SIGPIN-SALUD

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) correspondiente a hombres y mujeres, por categorías, en Formación de Atención Primaria. Año 2012

Categoría	Hombres	Mujeres
MIR	39,45%	60,55%

FUENTE: Fichero SIGPIN-SALUD

Residentes Atención Primaria. Mayo 2013

Curso	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	6	40,0	9	60,0	15	100
R 2	4	22,2	14	77,8	18	100
R 3	8	42,1	11	57,9	19	100
R 4	8	47,1	9	52,9	17	100
Total	26	37,7	43	62,3	69	100

FUENTE: Tutores Formación

Salud bucodental de la embarazada. Año 2011-2012.

	2011	2012	Variación 12/11
Educación Sanitaria	111	132	18,92%
Exploraciones	232	273	17,67%
Tartrectomía	156	132	-15,38%

FUENTE: Subdirección Enfermería Atención Primaria

**Revisiones ginecológicas en Centros de Salud. Años 2009-2012**

	2009	2010	2011	2012
Nájera	1.042	-	-	-
Santo Domingo	627	-	-	-
Haro	2.121	1.131	1.165	1.231

FUENTE: Control de Gestión..

Revisiones realizadas en el Programa Mujer Sana. Años 2009-2012

	2009	2010	2011	2012	Variación 11/12
Revisiones	6.711	8.314	6.116	6.711	9,73%

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

Prevención del cáncer de colon. Año 2011-2012.

	2011		2012		Variación 2011/2012	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cartas enviadas	8.218	7.785	9.191	8.855	-0.42	0.42
Citaciones para recoger KIT de prueba	2.475	3.014	3.397	3.692	2.83	-2.83
Pruebas positivas	224	149	273	138	6.37	-6.37

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Si observamos los porcentajes de hombres y mujeres, según las retribuciones, vemos que en Atención Primaria también es mayor el que corresponde a mujeres. Pero en el total, la diferencia no es tan acusada (65,01%) como en el total del SERIS (72,33%).

En Facultativos el tanto por ciento de hombres sigue la tendencia general: 53,35% de Facultativos hombres en Atención Primaria, frente al 51,50% en el conjunto del SERIS.

Respecto a los Médicos en Formación, el porcentaje de retribuciones que correspondió a mujeres en Atención Primaria va descendiendo: en 2009 era el 79,73%. En 2010 bajó al 75,30%. En 2011 registró un fuerte descenso y se quedó en un 63,08%. Y en 2012 continúa la tendencia y el porcentaje ha sido el 60,55%.



A este respecto, hay que señalar que se ha incrementado el número de extranjeros que acceden a la formación MIR, en Medicina Familiar y Comunitaria.

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

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

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

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 comenzó a enviar cartas a los habitantes de los centros de salud de “Joaquín Elizalde”, de Logroño, Arnedo y Santo Domingo, de entre 55 y 58 años.

Se trata de la primera extensión por grupo de edad de este programa, que se seguirá ampliando progresivamente hasta llegar a la población diana de este tramo de edad, en torno a unos 15.000 riojanos. Durante todo el año 2012, este programa ha continuado.

En la actualidad, la población “diana” de este programa se encuentra en la horquilla de los 50 a los 64 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 2012 nos indican que el porcentaje de pacientes citados ha sido ligeramente mayor en hombres, el 50,93%, frente al 49,07% en mujeres.

Los pacientes citados a recoger el kit para la prueba se distribuyen en el 47,92% de hombres y el 52,08% de mujeres.

El resultado de las pruebas positivas se distribuye en el 66,42% en hombres y el 33,58% en mujeres.

Por lo que la conclusión es que la incidencia del cáncer de colon en este segmento de edad, sigue siendo 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.

Personal del Instituto de Estudios Riojanos. Periodo 2010-2012

	2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M
Total	6	7	5	8	5	8
Grupo A1	2	1	1	2	1	2
Grupo A2		1		1		1
Grupo C1	1		1		1	
Grupo C2	1	5	1	5	1	5
Grupo D	2		2		2	

FUENTE: Instituto de Estudios Riojano

Destaca el porcentaje superior de mujeres que prestan sus servicios en el Instituto de Estudios Riojanos, debido a la plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo público. También hay que mencionar el hecho de que ese mayor porcentaje en el número de mujeres tiene su correspondencia en el apartado de retribuciones. De esta manera, se está promoviendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres, favoreciendo la equidad de los participantes en



los procesos selectivos, con independencia de su sexo, y favoreciendo también la transparencia y la percepción de igualdad del ciudadano o de la ciudadana, respecto del trato recibido por los poderes públicos.

Retribuciones: mujeres 57,78% y hombres 42,22%.

Respecto a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Los datos son los siguientes:

Conciliación vida familiar y laboral. Permisos, reducciones de jornada y excedencias concedidas al personal del Instituto de Estudios Riojanos. Periodo 2010-2012.

	2010		2011		2012	
	M	H	M	H	M	H
Reducción de jornada por lactancia	-	-	-	-	-	-
Reducciones de jornada por cuidado de hijos u otros familiares	1		1		1	
Excedencia por cuidado de hijos u otros familiares	-	-	-	-	-	-

FUENTE: Instituto de Estudios Riojano

Y por último, y en relación a la funcionarias víctimas de violencia de género, para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integrada, tienen derecho a solicitar la reducción de jornada o la situación de excedencia en los términos reglamentariamente establecidos. Durante el periodo 2010-2012, no se han solicitado ni concedido permisos de este tipo.



SECCIÓN 17: INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS:
SERVICIO 01: GERENCIA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS
CENTRO:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5421 – Investigación básica	405.000

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

En las principales actividades que realiza el Instituto de Estudios Riojanos no se recoge el impacto de género, ya que son de libre concurrencia, pero se pretende reflejar en este informe la incidencia destinada a hombres y mujeres

Los gastos previstos para el ejercicio presupuestario 2013 en los códigos anteriormente mencionados ascienden a la cantidad de 405.000 €, desglosados en las siguientes partida: 226.06 (50.000 euros), 226.08 (175.000 euros), 480.01 (95.000 euros) y 646.02 (85.000 euros).



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

	% GÉNERO		% GASTO	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Capítulo I: Personal	46.15 %	53.85 %	42.22 %	57.78 %
226.06 – Actividades	57.14 %	42,86 %	56,90 %	43,10 %
226.08 – Publicaciones	45 %	55 %	47.55 %	52.45 %
480.01 – Ayudas	60.67 %	39.33 %	58.25 %	41.75 %
646.02 – Planes	38.46 %	61.54 %	39.24%	60.76 %

FUENTE: Instituto de Estudios Riojano

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 GÉNERO**

SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

INTRODUCCIÓN:

El Decreto 3/2011, de 27 de junio, por el que se modifica el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, atribuye a la Consejería las funciones relativas a la política de industria y comercio; desarrollo Económico; investigación, desarrollo e innovación; empleo y relaciones laborales; así como cualquier otra afín a las descritas que se atribuya por las disposiciones normativas. Posteriormente estas funciones han sido concretadas para cada uno de los centros que integran la Consejería en el Decreto 47/2012, de 27 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con los datos que se reflejan en esta memoria, se pretende analizar la situación actual de forma que en el futuro puedan apreciarse los resultados en términos de impacto de género de las políticas llevadas a cabo en la Consejería y en su caso corregirlas si se observan desviaciones sobre los resultados esperados.

En este sentido, por un lado se reflejan los datos estadísticos del personal de la propia Consejería y por otro se estudian cada uno de los programas de gasto que se llevan a cabo en los centros gestores.

**SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO**
Servicio 01: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

PROGRAMA DE GASTO	CREDITO
7211. Administración General de Industria	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Por parte de la Secretaría General Técnica, como órgano encargado de la gestión de las funciones comunes de la Consejería, y entre otras, de la planificación estratégica, presupuestación y recursos humanos, se han elaborado datos estadísticos correspondientes al personal de la Consejería que en función de su género, de los distintos programas de gastos:

Personal de la Consejería trabajando en los programas de gasto. Periodo 2012

Programa de Gasto	Funcionario			Eventual			Laboral		
	M	H	% M	M	H	%M	M	H	%M
7211	10	1	90,9	2	-	100	-	1	-
5411	7	6	53.8	-	-	-	-	1	100
7221	6	6	50.0	-	-	-	-	-	-
7611	4	2	66.7-	-	-	-	-	-	-
5462	1	6	14.3	-	-	-	-	-	-
3151	14	3	82.4	-	-	-	-	-	-
4132	19	6	76.0	-	-	-	-	-	-
3221	64	21	75.3-	-	-	-	8	2	80.0

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

Personal de la Consejería según cargos, grupos, cuerpos y categorías. Periodo 2012

Personal	M	H
Altos cargos	2	3
Consejero	-	1
Secretario General Técnico	1	-
Directores Generales	1	2



Grupo A	21	10
Técnico A.G.	15	6
Documentalista		
Ingeniero Telecomunicaciones		
Ingeniero Industrial	1	2
Técnico Superior	3	1
Técnico Superior de Prevención	2	
Informático		1
Grupo B	42	15
Gestión A.G	21	4
Ingeniero Técnico Agrícola		1
Ingeniero Técnico Industrial		2
Inspector de Industria		2
Técnico de Prevención	3	3
Escala Sanitaria.	1	
Cuerpo facultativo grado medio A.E	3	3
Técnico de empleo		
Técnico de Grado Medio	14	3
Grupo C1	19	12
Administrativo A.G	19	10
Técnico Informático		2
Grupo C2	39	6
Auxiliar A.G	37	6
Auxiliar laboratorio	1	
Auxiliar enfermería	1	
Grupo E	6	6
Subalternos AG	6	6

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

Personal laboral por categorías. Período 2012

Personal	M	H
Total	8	4
Titulado superior	1	2
Titulado medio grado	4	-
Administrativo	-	1
Auxiliar administrativo	3	0
Operario	-	1

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.



En relación con los altos cargos, se observa que la presencia masculina es ligeramente superior a la femenina, sin embargo en el personal funcionario se puede ver que, en su clasificación por grupos, la presencia femenina es considerablemente superior en todos ellos, salvo en el grupo E en el que la presencia femenina y masculina es equivalente.

En la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, la cantidad de personal laboral no es muy amplia, sin embargo debe mencionarse que la presencia femenina duplica a la masculina.

Es interesante destacar que la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de conformidad con los postulados del artículo 103 de la Constitución, lleva a efecto la selección del personal, ya sea funcionario o laboral, con criterios de objetividad en función de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, a través de convocatoria pública, sin hacer distinción de sexos. De acuerdo con la normativa vigente, existe igualdad de género en el acceso a la función pública, demostrándose que el acceso de la mujer a la misma es cada vez en mayor número.

Otros parámetros estadísticos:

A efectos del impacto de género en relación al personal de esta Consejería, se considera interesante la elaboración de datos en cuanto a las reducciones de jornada solicitadas por el personal y la realización de cursos de formación a lo largo del pasado año 2012:

	Mujeres	Hombres	% Mujer
Reducción de jornada	7	1	87.5
Cursos de formación	95	26	78.5

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

Las Administraciones Públicas garantizan que todos sus trabajadores puedan acceder en condiciones de igualdad a todo el tipo de derechos, sin distinciones de género. De los datos expuestos, se observa que la mujer utiliza en mayor medida esos derechos.

Hay que indicar que, en relación a la evaluación del impacto en función del género en la Administración Pública, quedan garantizados todos los derechos del personal sin distinción de género, por lo que se eliminan todas las desigualdades entre el hombre y la mujer, promoviendo siempre la igualdad de género que es el objetivo fundamental.



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 03:D.G DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO
Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CREDITO
5411. Administración General de Investigación y Desarrollo	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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

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

Algunas de sus actuaciones son:

1. -Plan Regional de I+D+i 2013-2016

Coordinado por la Dirección General para la Innovación, el Plan persigue una serie de objetivos estratégicos en los que se basa un modelo de desarrollo económico sostenible. Se realiza una política integral de ciencia, tecnología e innovación, e incrementa la generación de conocimiento, atrayendo talento y potenciando la inserción de investigadores en el Servicio Riojano de Innovación (SRI).

Plantea la necesaria evolución del tejido industrial hacia una sociedad del conocimiento, fomentando el desarrollo de actividades productivas innovadoras y de alto valor añadido, e identifica e impulsa sectores estratégicos y la transferencia del conocimiento y la tecnología.

2.- 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 2010 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	1 %	-3 %	-2 %
La Rioja	14 %	-2 %	3 %

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

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 %	3 %	-2 %
La Rioja	16 %	5 %	-6 %

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

Desglosando los datos de investigadores (en EJC) según los sectores de ejecución se refleja el siguiente panorama de crecimiento en el 2010:

Total	AAPP	Enseñanza superior	Empresas
Nacional	1,28%	3,34 %	2,46 %
La Rioja	1,03%	2,61%	1,85 %

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

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 %

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.



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, Industria y Comercio.

En la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio, concretamente en el Servicio de Innovación y Energía el 54% del personal son hombres, frente al 47% que representan las mujeres.

Categoría	Sexo
Jefe de Servicio	Masculino
Técnico de apoyo	Masculino
Administrativo	Masculino
Ingeniera Industrial	Femenino
Auxiliar administrativo	Femenino
Técnico informático	Masculino
Jefe de sección	masculino
subalterno	Femenino
Ingeniero Industrial	Masculino
Auxiliar administrativo	Femenino
Administrativo	Masculino
Administrativo	Femenino
Ayudante	Femenino

* Datos a 1 de junio de 2013.

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 un 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 ejecución, el 29 % de la I+D se lleva a cabo en el sector AA.PP, el 35% en el sector empresarial y el 29% 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 Investigación y Desarrollo (I+D)

	2007	2008	2009	2010
Adm. Públicas	84	105	144	167
Adm. Públicas %	18%	22%	26%	29%
Empresas/IPSFL	177	202	2018	204
Empresas/IPSFL %	39%	42%	40%	36%
Enseñanza superior	196	178	187	197
Enseñanza superior %	43%	37%	34%	35%
Total	456	484	548	568

FUENTE: INE Estadística sobre actividades de I+D

En cuanto al ámbito investigador La Rioja vuelve a ser la 2º CCAA en tasa de crecimiento del Nº de investigadores, un 19,52% de crecimiento frente al dato nacional del 5,89%. El personal femenino investigador alcanza el 40,39%, dato ligeramente superior al dato femenino para el personal en I+D indicado anteriormente. La Rioja se sitúa por delante del estado tanto en porcentaje de mujeres investigadoras, el 40,39% frente al 37,89% nacional y también en tasas de crecimiento, el 21,49% frente a la tasa nacional del 6,97%.

Desagregado por sectores de ejecución, la enseñanza superior tiene el 52,9% de los investigadores, frente al 34,8% del sector empresarial y el 6,5% del sector AA.PP. Las mujeres son 54,36% de los investigadores en las AA.PP, el 44,58% en el sector enseñanza superior y el 29,10% en el sector empresarial. Por tanto, obtenemos datos bastantes similares tanto en los RRHH dedicados a la I+D como a la investigación en el sector empresarial y los datos se cruzan para los ámbitos universitario y AAPP.

A modo de resumen podrían reflejarse en las siguientes tablas los datos de participación femeninos por sectores de ejecución y sus tasas de crecimiento.

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

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

*Evolución del número de investigadores en La Rioja por sexos.*

	2009	2010
Adm. Públicas	77	100
Adm. Públicas %	22%	27%
Empresas/IPSFL	105	102
Empresas/IPSFL %	30%	27%
Enseñanza superior	170	173
Enseñanza superior %	48%	46%
Total	352	375

FUENTE: INE Estadística sobre actividades de I+D

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 2014 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 ganado terreno en el ámbito de la investigación, el desarrollo y la innovación, aunque siguen padeciendo tasas de participación menores que las masculinas en dos de los tres sectores analizados.

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

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

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CUANTÍA
7221. Regulación, Protección de la Propiedad y Calidad Industrial.	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 7221 (Regulación, Protección de la propiedad y calidad industrial) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene atribuidos la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

Dentro de los mismos destacan: la ejecución de políticas de promoción de la protección de la propiedad, seguridad y calidad industrial, la Inspección Técnica Vehículos, así como los relacionados con la promoción de la eficiencia energética, ahorro en el consumo y la diversificación energética en nuestra región. Se contemplan asimismo políticas dirigidas a la extensión y mejora de la red de infraestructuras energéticas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Este programa ha sido objeto de numerosas adaptaciones a raíz de la transposición de la Directiva de Servicios al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, así como por las diversas normas que están siendo objeto de aprobación a nivel nacional, como paso previo a la regulación a nivel autonómico.

Todas estas actuaciones se resumen a través de varios ejes de actuación: 1) la regulación de un nuevo registro de establecimientos industriales en La Rioja, adaptado al nuevo registro integrado de establecimientos industriales creado en 2010 por Real Decreto, y al diseño de las aplicaciones informáticas necesarias para que se encuentre integrado con el Registro nacional; 2) la articulación de un sistema de recepción e inscripción de comunicaciones responsables, y autorizaciones, en su caso, y control de las instalaciones afectadas por reglamentos de seguridad industrial; 3) el impulso de la seguridad de los vehículos a motor; 4) la extensión y mejora de las infraestructuras eléctricas y de gas; y 5) el fomento de ahorro, eficiencia y diversificación energética. Todo ello dentro de un permanente diálogo con las asociaciones empresariales sectoriales, Colegios Profesionales, o Distribuidores de energía.



Algunas de las actuaciones desarrolladas se centran en el Plan de eficiencia energética de La Rioja, convenios de colaboración con empresas de distribución de energía para la mejora de infraestructuras, o el Plan de simplificación administrativa en el sector industrial.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

INDICADORES SOBRE INSTALADORES EN LA RIOJA

Conservadores – reparadores frigoristas (CFG)

Total inscritos: 76

Año 2008:	7 inscripciones: 6 hombres (85,7%) y 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 (ICCIN)

Total inscritos: 50

Año 2008:	3 inscripciones: 3 hombres (100%)
Año 2009:	3 inscripciones: 3 hombres (100%)
Año 2010:	Ninguna inscripción

Instalador de calefacción individual y A.C.S. (ICIN)

Total inscritos: 48

Año 2008:	9 inscripciones: 8 hombres (88,89%) y 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%) y 2 mujeres (9,5%)
Año 2009:	18 inscripciones: 16 hombres (88,89%) y 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%) y 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%) y 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%) y 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%) y 1 mujer (12%)

Instaladores de líneas de A.T. (ILAT)

Total inscritos: 10

Año 2008	Ninguna inscripción
----------	---------------------



Año 2009: 6 instalador: 6 hombres (100%)
Año 2010: Ninguna inscripción

Operadores de caldera (IOC)

Total inscritos: 177

Año 2008: Ninguna inscripción
Año 2009: Una inscripción: 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%) y 1 mujer (25%)
Año 2009: 2 inscrito: 2 hombres (100%)
Año 2010: Una inscripción: 1 hombre (100%)
Año 2011: 3 inscripciones: 3 hombres (100%)

Instalador productos petrolíferos categoría I, (IPB)

Total inscritos: 288

Año 2008: 3 inscripciones: 3 hombres (100%)
Año 2009: Ninguna inscripción
Año 2010: Una inscripción: 1 hombre (100%)
Año 2012: Una inscripción: 1 hombre (100%)

Instalador de instalaciones térmicas (IT)

Total inscritos: 234

Año 2008: 33 inscritos: 31 hombres (94%) y 2 mujeres (6%)
Año 2009: 77 inscritos: 75 hombres (97,4%) y 2 mujeres (2,6%)
Año 2010: 39 inscrito: 38 hombres. (97,4%) y 1 mujer (2,6%)
Año 2012: 65 inscritos: 61 hombres (93,8%) y 4 mujeres (6,2%)
Año 2013 9 inscritos: 8 hombres (89%) y mujer (11%)



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:	Una inscripciones:1 hombre (100%)
Año 2010:	Ninguna inscripción

Operador grúa móvil autopropulsada, categoría B (IGMB)

Total inscritos: 52

Año 2008:	Ninguna inscripción
Año 2009:	Una 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 (96%) y 12 mujeres (4%)
Año 2009:	296 inscripciones: 292 hombres (99%) y 4 mujeres (1,3%)
Año 2010:	65 inscripciones: 64 hombres (98%) y 1 mujer (2%)
Año 2011:	39 inscripciones:38 hombres (97,4%) y 1 mujer (2,6%)
Año 2012:	13 inscripciones: 109 hombres (96,5%) y 4 mujeres (3,5%)
Año 2013:	9 inscripciones: 8 hombres (89%) y 1 mujer (11%)



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	32	0	65
100%	33%	0%	67%

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	0	36
100%	100%	0%	100%

AÑO 2012			
Nuevos censos	Hombres	Mujeres	Empresas
16	16	0	16
100%	100%	0%	100%

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

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.

Comparativa del 2013 con respecto al 2012

- Un 44% menos de inscripciones

INDICADORES SOBRE LAS AYUDAS SOLICITADAS EN EL PLAN EFICIENCIA ENERGÉTICA DEL GOBIERNO DE LA RIOJA POR PERSONAS FÍSICAS

Línea	2010		2011	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Biomasa	9	1	23	7
Geotermia	3	0	3	1
Fotovoltaica	1	2	13	3
Solar Térmica	4	1	3	1
Renove Calderas	101	40	359	154
Renove Electrodomésticos	1.239	826	933	1867
TOTAL	1.374	874	1334	2033
%	61,11%	38,87%	39,61	60,39

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

Línea	2012	
	Hombres	Mujeres
Plan Renove de Calderas	126	81
TOTAL	126	81
%	60,9%	39,1%

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

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 2009, 2010, 2011 y 2012. En años anteriores la presencia de la mujer es meramente testimonial en alguno de los apartados.

La participación de la mujer en este ámbito, es fiel reflejo de su tradicional escasa matriculación en los estudios universitarios de ingeniería y que pese a que su tendencia está cambiando en los últimos años, se traduce en la actualidad, en una escasa colegiación profesional. A título ilustrativo, en La Rioja las ingenieras industriales colegiadas constituyen un 10 por 100 del total.

El personal del programa de gasto es fiel reflejo de la participación tradicional de la mujer a nivel nacional. Actualmente todos los ingenieros son varones, y la participación femenina se limita a labores administrativas, ya sea como técnica de administración, auxiliar, ayudante o administrativo.

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

Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa se han expuesto al inicio. Cabe resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio está enfocada a situar a La Rioja como una región que se encuentre bien posicionada en el ámbito de la seguridad industrial, la profesionalización de sus industriales y coordinadamente con otros programas, en la que el trabajo desarrollado sea seguro y de calidad, permitiendo así que nuestra Comunidad cuente en una posición destacada, no sólo a nivel nacional sino también en el ámbito europeo.

En este sentido se persigue impulsar la participación de las mujeres en los ámbitos industriales, a través de la iniciativa privada, y de fomentar un trabajo de calidad.

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

La Comunidad Autónoma de La Rioja incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento de La Rioja. En base a



dicho mandato, la Consejería de Administración Pública y Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todos los departamentos y entidades que lo conforman. No obstante y por los motivos que se exponen en esta memoria, el análisis de impacto se encuentra limitado a alguna de sus áreas y líneas.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio se dirige a la promoción y prevención de la seguridad industrial, y al impulso de la eficiencia energética, ámbitos que no tienen género, ya que tienen un carácter transversal, por ir dirigidos a toda la sociedad. No obstante sí se considera necesario promocionar la participación de la mujer en este ámbito y que esta participación se produzca sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

No obstante se continuarán realizando mediciones de la participación de la mujer en este ámbito y se analizarán las barreras que existen, en su caso, para impulsar su desaparición.



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 03: DIRECCIÓN GRAL. DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO
Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5493. Innovación, Actividades Comerciales y Artesanas. 7611. Ordenación y Control del Comercio Interior, Artesanía y Defensa de la Competencia.	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 5493 tiene como objetivo básico el conocimiento estructural y coyuntural de los distintos sectores de la actividad económica, y en concreto, los sectores comerciales 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 2013, además de los referentes a las personas físicas o jurídicas que han sido beneficiarias de ayudas en la promoción del sector artesano.

Estos datos afectan en consecuencia a:

- 1º Composición de los órganos consultivos y de participación: Consejo Riojano de Comercio, Consejo Riojano de Artesanía, Comisión Regional de Precios.
- 2º Registro General de Artesanía de La Rioja: número de artesanos y artesanas inscritos, tanto con carácter individual, como honorarios y responsables de la actividad que se realiza en las empresas artesanas.
- 3º Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja: perfil del titular del comercio y distribución por sectores.
- 4º Recursos Humanos del Servicio de Industria y Comercio.
- 5º Subvenciones al sector artesano 2012: distribución del número de solicitantes por sexos, y distribución del número de beneficiarios en función del sexo.

1º- Órganos consultivos y de participación

Composición de la Comisión Regional de Precios

Entidad representada	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	5	1	6
FER	1	-	1
Asoc. Consumidores	1	-	1
Sindicatos	1	-	1
Total	8	1	9

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

El secretario de la Comisión Regional de Precios es desempeñado por un funcionario adscrito al Servicio de Industria y Comercio de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.



Composición del Consejo Riojano de Comercio

Entidad representada	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	3	1	4
FER	4	-	4
Asoc. Consumidores	2	1	3
Sindicatos	1	3	4
Asoc. Comerciantes	3	1	4
Asoc. Distribuidores	2	-	2
Federación Riojana de municipios	1	-	1
Cámara de Comercio	2	1	3
Total	18	7	25

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Industria y Comercio de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

Composición del Consejo Riojano de Artesanía

Entidad representada	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	6	1	7
FER	-	1	1
Asoc. Artesanos	2	1	3
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja		1	1
Total	8	4	12

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Industria y Comercio de la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio.

2º Registro General de Artesanía de La Rioja

El número total de inscripciones que figuran actualmente (13 de mayo de 2013) en el Registro es de **247**, 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, **177** personas y empresas.

Asimismo, el indicador que se ha tomado como referencia para medir el impacto de género en las empresas artesanas, ha sido el artesano que figura como responsable de la actividad productiva de la empresa. De esta forma, el número de empresas artesanas inscritas no se corresponde con el número de artesanos responsables, puesto que en algunos casos, dentro de una misma empresa pueden existir varios artesanos al frente del proceso de elaboración de los productos.

Número de documentos de calificación artesanal, por tipo y género. Mayo 2013

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	19	28,79	47	71,21	66	100
Artesanos/as	60	38,96	94	61,04	154	100
Honorarios/as	7	25,93	20	74,07	27	100

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género. Los porcentajes se refieren a los totales de cada columna.

Como puede observarse es mayor el número de calificaciones artesanales correspondientes a hombres que a mujeres, pero es la situación que presenta en función de las solicitudes.

Número de personas por tipo de documento de calificación artesanal y género. Mayo 2013.

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	12	37,0	31	94,0	33	100
Artesanos/as	43	38,0	70	62,0	113	100
Honorarios/as	7	34,	14	67,0	21	100

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género.

3º Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja

Perfil del Comerciante



En líneas globales, la titularidad de los comercios riojanos se distribuye de manera bastante equitativa entre hombres y mujeres. Pero, teniendo en cuenta la actividad del comercio, la distribución por sexos varía. Así, las mujeres regentan principalmente comercios de alimentación, textil o destinados a la venta de productos de farmacia, perfumería o droguería, mientras que los hombres tienen la titularidad mayoritaria en comercios destinados al equipamiento del hogar u otras categorías.

El porcentaje de distribución de la titularidad de los comercios riojanos en función del género es el siguiente:

Titular masculino: 28,21%.
Titular femenino: 23,31%.
No se sabe: 48,47%

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.

	Alimentación	Textil	Farmacia, perfumería, o droguería	Equipamiento de hogar	Otros
Hombre	30,43%	17,02%	25,42%	34,11%	31,83%
Mujer	26,32%	30,61%	33,25%	12,68%	16,45%
Ns/Nc	43,25%	52,36%	41,33%	53,21%	51,71%

FUENTE: Registro de Comerciantes de La Rioja

4º Recursos humanos del servicio de comercio

En relación con la plantilla adscrita al Área de Comercio, la situación actual es la siguiente:

Género	Grupo	Totales
Hombres	1 A1 / 1 A2	2
Mujeres	1 A1/ 1 A2/ 2 C1/ 1 C2	5

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo.

5º Subvenciones al Sector Artesano 2012

En el año 2012, únicamente se convocaron ayudas dirigidas a Corporaciones Locales de La Rioja para la celebración de ferias y mercados en sus municipios y a asociaciones de artesanos para atender a gastos corrientes de funcionamiento de



las mismas, por lo que no puede determinarse el impacto de género en relación con las solicitudes presentadas.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

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

Para desarrollar las políticas públicas de ordenación y control del comercio interior, de la artesanía y defensa de la competencia, la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio cuenta con la colaboración de una serie de órganos de carácter consultivo y de participación y representación de los sectores afectados por las citadas políticas. Estos órganos como se ha expresado son:

Comisión Regional de Precios: Órgano colegiado de carácter consultivo que fue constituido por Decreto 36/1983, de 3 de noviembre, y cuyas funciones son informar la creación o modificación de precios sometidos a autorización administrativa de ámbito autonómico, que afectan esencialmente al transporte colectivo urbano de viajeros. Con respecto a los datos de años anteriores, se observa la misma composición que en el año anterior.

Consejo Riojano de Comercio: Órgano colegiado consultivo y de participación en materia de ordenación comercial, que se creó por la Ley 3/2005, de 14 de marzo de Ordenación de la Actividad Comercial, y cuyas funciones y composición se desarrollan en el Decreto 63/2006, de 24 de noviembre. Tal y como se ha mostrado en los cuadros estadísticos, hay una predominancia del género masculino entre sus miembros, situación que se mantiene con respecto a años anteriores y que depende de las designaciones que realizan los órganos o instituciones representadas.

Consejo Riojano de Artesanía: Creado por la Ley 2/1994, de 24 de marzo de Artesanía. Su composición actual está determinada en el Decreto 51/1994, de 15 de septiembre, modificado por el Decreto 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. Por Decreto 6/2013, de 22 de febrero, se modificó la composición de este Consejo, para incorporar a las Direcciones Generales de Cultura y Turismo y a la Federación de Empresarios como miembros. Asimismo, se modificó algún representante de las asociaciones artesanas. No obstante, cuenta con una participación superior de hombres en relación con las mujeres, 8 hombres y 4 mujeres, pero que al igual que los otros órganos colegiados dependen de las designaciones que realicen las entidades representadas.



En el Sector Artesano, como puede observarse en el cuadro de datos estadísticos, dado el elemento tradicional de los oficios artesanos, la mayoría de los artesanos inscritos son del sexo masculino. Ello puede deberse a que una gran parte de los oficios que integran el Repertorio de Oficios y Actividades Artesanas de La Rioja, han estado ligados social y tradicionalmente, a tareas realizadas fundamentalmente por hombres.

En relación con la plantilla del Servicio de Industria y Comercio, al igual que ocurre en las Administraciones Públicas en general, existe una predominancia de trabajadoras del sexo femenino.

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

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa **5493** y el Programa **7611**, se han expresado en el inicio del informe y no presenta aspectos discriminatorios en relación al género teniendo en cuenta que:

- Todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres, en cuanto personas físicas.
- El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.
- Deben marcarse indicadores que puedan ser objeto de evaluación y comparación en el futuro.

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

La incidencia de los programas de gasto sobre el impacto de género, no tiene en criterio de este Centro una importancia muy significativa, puesto que en las acciones normativas o de control, no se discrimina en razón del género sino de la actividad que se realiza por los sujetos y la observancia de las normas de obligado cumplimiento. Igualmente en el procedimiento de concesión de ayudas al sector artesano, no se discrimina en razón del género.

Un aspecto que podría ser objeto de atención especial es la designación de representantes de género femenino en los órganos consultivos y de participación, dependiendo ello de aquellos agentes sociales o económicos o entidades públicas y privadas que los designan y cuya decisión depende exclusivamente de sus órganos directivos.



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

De acuerdo con lo expresado en el número anterior, la realidad del impacto de los dos programas de gasto gestionados sobre el impacto de género, en lo que se refiere en primer lugar, a la representación, no influye significativamente en cuanto que las normas expresan la representación de entidades que designan libremente a sus representantes, salvo que se realizara una nueva regulación de los citados órganos de representación y se estableciera la obligación de paridad, actuación que no sería posiblemente pacífica.

En lo que se refiere a los recursos financieros y humanos, la realidad del sector en relación con el género es la consecuencia del ejercicio del principio de libertad de empresa, sin perjuicio de que por parte de otros órganos de promoción y fomento de actividades económicas se considerara necesario realizar acciones concretas en la promoción del género y acceso al ejercicio de actividades empresariales.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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: D.G DE INNOVACIÓN, INDUSTRIA Y COMERCIO
Centro 02: CENTRO NACIONAL DE FORMACIÓN EN NUEVAS TECNOLOGÍAS

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
5462. I+D+i Formación en Nuevas Tecnologías	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa 5462 (I+D+i Formación en nuevas tecnologías) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General de Innovación, Industria y Comercio. Dentro de los objetivos destacan:

- Promover la cultura de la innovación y la actitud innovadora en el ámbito de las TIC.
- Generar los recursos y conocimientos necesarios para impulsar el proceso innovador en La Rioja.

El Think Tic está integrado en la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, y forma parte del Sistema Riojano de Innovación, una red que agrupa a todos los actores implicados en el desarrollo de la innovación en la comunidad autónoma.

El trabajo desarrollado por el Think TIC se enfoca al reconocido por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Ministerio de Educación con su inclusión en la Red de Centros de Referencia Nacional.

El Think TIC es en la actualidad uno de los dos únicos centros de referencia en las familias profesionales de informática y comunicaciones existentes en España.

Este reconocimiento habilita al Think TIC para programar y ejecutar actuaciones de carácter innovador y experimental que sirven de referente para el desarrollo de la formación profesional en el ámbito nacional.

Algunas de sus actuaciones son:

1. Laboratorio de formación oficial



Desarrollo e impartición de formación fundamentada en certificados de profesionalidad en los ámbitos de la informática y las comunicaciones. El objetivo es desarrollar programas formativos de referencia nacional.

2. Laboratorio de formación experimental.

Desarrollo de acciones formativas innovadoras que son impartidas con carácter experimental en el Think TIC. El objetivo es adaptar las formación a las necesidades actuales del mercado de trabajo.

3. Centro de formación avanzada.

Impartición de formación avanzada TIC en ocho áreas temáticas: diseño, gestión, seguridad, inteligencia e integración de tecnologías, posicionamiento y localización, movilidad, interoperabilidad y tecnologías semánticas. El objetivo es incrementar la cualificación profesional.

4. Plan de Talento Think TIC

Promoción de programas y actividades orientadas al desarrollo del talento en el ámbito TIC. El objetivo es incrementar, atraer, captar y retener el talento en la comunidad autónoma.

5. Orientación profesional para el empleo

Servicios de asesoría dirigidos a los trabajadores y los emprendedores en materia TIC. El objetivo es facilitar el acceso de los profesionales a las empresas riojanas y favorecer la creación de nuevos proyectos.

6. Promoción de las TIC

Organización de eventos de carácter nacional e internacional que contribuyan a impulsar el desarrollo TIC en La Rioja. El objetivo es promover el contacto entre profesionales y favorecer la transferencia de conocimientos.

7. Asesoramiento a empresas y colectivos

Desarrollo de actividades dirigidas a la incorporación de las TIC a las organizaciones. El objetivo es incrementar la competitividad de las empresas de la comunidad autónoma.

8. Servicio de vigilancia tecnológica

Seguimiento de las necesidades de los profesionales y las empresas riojanas en materia TIC. El objetivo es planificar una oferta formativa eficaz y facilitar el acceso al conocimiento TIC más avanzado.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Al ver los objetivos estratégicos del THINK TIC se aprecia como el público objetivo de sus actuaciones es toda la sociedad riojana, sin discriminación de sexos. Centrándose especialmente en la población en edad laboral.

Indicadores sobre población de La Rioja. Ámbito poblacional y laboral de la Rioja. Año 2012

	Población Total	Varones	Mujeres
España	47.265.321	23.298.356	23.966.965
La Rioja	323.609	161.574	162.035

Fuente: 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 2013 (valores absolutos en miles)

	Ocupados	Tasa Paro
España		
Hombres	9.037,1	26,78
Mujeres	7.597,6	27,61
La Rioja		
Hombres	65,4	17,78
Mujeres	53,7	20,40

Fuente: INE Encuesta de población activa.

En cuanto al ámbito laboral la tasa de paro en La Rioja se sitúa casi en más de 8 puntos porcentuales por debajo de la tasa de paro Nacional. Este sesgo positivo en el caso de los hombres se cifra en una tasa de paro 9 puntos inferior en La Rioja respecto de la Nacional masculina y de un 7% en el caso de las mujeres. Tradicionalmente las tasas de Paro femeninas presentan valores superiores a las tasas de paro masculinas.

Hay que resaltar el hecho de que la tasa de paro femenino en La Rioja permanece por encima de la tasa de paro nacional masculina. Todos estos datos corresponden



a la Nota de Prensa del INE sobre la EPA (encuesta de población activa) y se refieren al 1º trimestre de 2013

INDICADORES DE ALUMNADO.

Como se ha indicado anteriormente, uno de los objetivos principales del centro es la formación continua dentro del ámbito de las nuevas tecnologías. Por este motivo el centro recoge gran cantidad de alumnado a lo largo del año. En la siguiente tabla se puede apreciar la tasa de alumnado femenino que el centro ha tenido a lo largo de los últimos 7 años. Se ha experimentado un incremento significativo en el nº de mujeres tanto en términos absolutos como relativos, pasando de una cuota de 13,7% en el 2007 al 35% en el 2013.

INDICADORES DEL 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
Hombre	Julio Antonio Herreros	Director del Centro de formación en nuevas tecnologías de La Rioja
M	Elena Pilar Jiménez Díaz	Responsable de Programa de Formación
Hombre	Ernesto Rodríguez Casado	Técnico Superior Informático
Hombre	Ivan Fernández Fernández	Ayudante Administrativo
Hombre	Julio Lorenzo Ortega Valencia	Administrativo A.G
Hombre	José Ignacio Oliván Sáenz	Subalterno
Hombre	Miguel Ruiz Azofra	Administrativo A.G.
Hombre	Juan De Miguel Renedo	Subalterno

* Fuente: Elaboración propia con datos cerrados a 1 de junio de 2013

Alumnado del centro de formación continua. Periodo 2007-2013.

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Hombres	86,15	72,91	66,73	67,36	68,90	68,64	64,17	68,22
Mujeres	13,85	27,09	33,27	32,64	31,10	31,36	35,83	31,78
Nº alumnos	86	435	801	1.312	1.240	1.721	697	6.292

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo



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

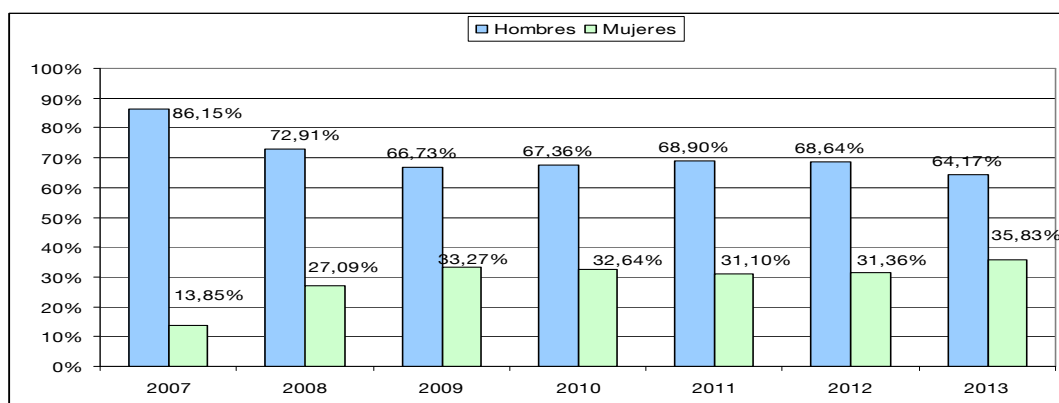
Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por el THINK TIC busca la captación y formación del capital humano, sin distinción del sexo o el origen, personal o profesional del mismo. Por otro lado, la política tiene un impacto diferenciado en ambos sexos, como 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 infrarrepresentadas, con objeto de maximizar el potencial innovador de nuestra comunidad.

Se trabaja en años venideros con El observatorio Riojano para la Innovación, perteneciente a nuestra misma Dirección General, que va a seguir realizando mediciones a través del cuadro de mandos que reporta específicamente a la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y al Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación.

La comparación a nivel de un mismo programa de gasto de estos informes para varios años dará una perspectiva temporal sobre 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



FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

PROGRAMA DE GASTO	CREDITO
3151. Administración de las Relaciones Laborales y de Trabajo 4132. Actividades de Prevención y seguimiento de Salud Laboral	

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 2011 de 321.173 habitantes. Estos habitantes se concentran en el valle, quedando más despobladas la zona de la sierra. El análisis demográfico de la composición de la población activa en La Rioja es de 159.750 trabajadores de los cuales 92.200 son varones y 67.550 son mujeres.

Así, y por lo que se refiere al tema del personal adscrito al Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, se han elaborado, por parte de este Servicio, una serie de estadísticas que analizan a los 18 trabajadores del Servicio indicado en atención al sexo y al grupo de adscripción totalizado, a fecha 31 de diciembre de 2010.

Personal IRSAL

	A1	A2	C1	C2	E	Total
Hombres	-	-	-	4	1	5
Mujeres	3	4	-	6	-	13
Total	3	4	-	10	1	18

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

Los datos expuestos indican que los trabajadores masculinos representan el 28% en el Instituto Riojano de Salud Laboral, mientras que las trabajadoras son el 73% del total. En cuanto a las diferencias por grupos son las siguientes:

GRUPO A1: Hombres 0% Mujeres: 100%

GRUPO A2: Hombres 0% Mujeres: 100%

GRUPO C1: Hombres 0% Mujeres: 0 %

GRUPO C2: Hombres 40% Mujeres: 60%

GRUPO E: Hombres 100% Mujeres: 0%

Así, y por lo que se refiere al tema del personal adscrito al Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, se han elaborado, por parte del citado Servicio, una serie de estadísticas que analizan a los 42 trabajadores del Servicio en atención al sexo y al grupo de adscripción totalizado, a fecha 31 de diciembre de 2012

Personal Dirección General de Trabajo y Salud Laboral

	A1	A2	C1	C2	E	Total
Hombres	1	3	1	3	1	9
Mujeres	8	8	11	3	2	32
Total	8	11	12	6	3	41

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo



Los datos expuestos indican que los trabajadores masculinos representan el 21% en la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, mientras que las trabajadoras son el 79% del total. En cuanto a las diferencias por grupos son las siguientes:

GRUPO A1: Hombres 11,11% Mujeres: 88,88%

GRUPO A2: Hombres 17,28% Mujeres: 72,72%

GRUPO C1: Hombres 50% Mujeres: 50 %

GRUPO C2: Hombres 50% Mujeres: 50%

GRUPO E: Hombres 34,34% Mujeres: 66,66%

Es preciso señalar que tanto los mecanismos de acceso al desempeño de un puesto de trabajo en la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, como en el sistema retributivo y acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para ambos sexo.

No obstante, y teniendo en cuenta los datos expuestos, se deduce que el porcentaje de mujeres es superior al de hombres, lo que pone de manifiesto que el personal que realiza sus funciones en el Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral, es predominantemente femenino.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Se pretende conseguir que el estado de gastos de ambos Programas promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Por tanto, todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres.

El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.

Como hemos indicado con anterioridad, el Instituto Riojano de Salud Laboral se configura, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para el desarrollo de las actuaciones de promoción y asesoramiento técnico que competan a la Administración Pública de La Rioja en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo, tal y como lo determina en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja. Entre estas actuaciones de promoción y asesoramiento técnico, el Instituto lleva a cabo labores de formación en materia preventiva, general o especializada, de los sujetos con actuaciones o competencias en el campo de la prevención, completando



o fomentando las que desarrollen en sus ámbitos respectivos, así como labores de información de carácter general o específico sobre los riesgos laborales y su prevención.

Sus principales líneas de actuación se dirigen a:

- Elaboración de políticas comunes en materia de prevención.
- Actuaciones relacionadas con la formación, asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales.
- Acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

No se disponen de datos generales referidos a la elaboración de políticas comunes en materia de prevención, relativas a las actuaciones relacionadas con el asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales; así como, acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento, diferenciadas por sexo; en este sentido exponer que el trabajo realizado a través del IRSAL se lleva directamente sobre las empresas, que efectivamente las mismas constan de hombres y mujeres.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL.

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Este mandato constitucional conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la Ley 3/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 10-11-1995, núm. 269) su pilar fundamental. En la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por medio de la Dirección General Trabajo y Salud Laboral, desarrolla las actuaciones que en La Rioja tiene atribuidas en virtud de lo establecido en el artículo 7 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El Decreto 47/2012, de 27 de julio (BOR de 30 de julio de 2012), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluye entre sus funciones: “ k) El ejercicio de las funciones que la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales atribuye a la Autoridad Laboral.”

De conformidad con lo previsto en el Decreto 33/2008, de 23 de mayo, regulador del marco preventivo, la habilitación para el ejercicio de funciones de comprobación y la participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo en La Rioja, la Dirección General Trabajo, a través del Instituto Riojano de Salud Laboral (IRSAL), lleva a cabo el desarrollo de acciones de promoción, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en el



campo de la seguridad y salud laboral, para mejorar las condiciones de trabajo mediante la prevención de riesgos laborales.

Esta necesidad de llevar a cabo una política en materia de prevención en todos los trabajadores, implica que se realice independientemente del sexo de los trabajadores, por tanto, aplicable a mujeres y hombres por igual.

No obstante, indicar que tal y como se establece en la citada Ley 3/1995, en concreto en su artículo 26, gozan de una protección especial las mujeres, en cuanto trabajadoras especialmente sensibles, en periodos como por ejemplo el momento de la maternidad.

En cuanto a las actuaciones llevadas a cabo, desde el Instituto Riojano de Salud Laboral, en materia de prevención de riesgos laborales, tal y como se ha indicado que si bien es cierto que no hay datos relativos a las empresas, o al asesoramiento técnico, distinguiendo por razón de sexo; si podemos señalar que en materia de formación en prevención de riesgos laborales se han realizado actuaciones en este sentido.

En relación con lo anterior, teniendo en cuenta la Oferta Formativa del 2012, actualmente de está desarrollando la del año 2013, el número de alumnos asistentes a las diversas jornadas, cursos y talleres en materia de prevención fue 1.609 personas. La proporción de alumnas fue del 25,7% frente al 74,3% de hombres. Dato que pone de manifiesto que la formación es mayor en hombres que en mujeres. Como efectivamente el número de trabajadores varones es mayor que el número de empleadas o trabajadoras, en consecuencia esta situación también se traslada al ámbito de la formación en prevención de riesgos laborales.

C.- OBJETIVOS QUE PERSIGUE EL PROGRAMA DE GASTOS

Tal y como se viene indicando, a través del Instituto Riojano de Salud Laboral se llevan a cabo el desarrollo de acciones de promoción, asistencia y cooperación técnica, información, divulgación, formación e investigación en el campo de la seguridad y salud laboral, para mejorar las condiciones de trabajo mediante la prevención de riesgos laborales

Por lo tanto, se llevarán actuaciones tendentes a la formación en la prevención de riesgos laborales, a través de jornadas, talleres y diversos cursos de formación.

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

Como ya se ha indicado, con la información referida en materia de prevención, si bien es cierto que existen tanto actividades técnicas como de asesoramiento a empresas, todas ellas encaminadas a la prevención, no se disponen de datos



específicos por sexo; ya que estas actuaciones hacen referencia al grupo de trabajadores, especialmente a las medidas adoptadas por el empresario, indistintamente de ser hombre o mujer, en cuanto que la prevención va dirigida a todo el colectivo.

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

Respecto a la valoración de los Programas de gasto, únicamente hacer referencia a los relativos a la formación en prevención de que dispone el Instituto en esta materia, comentados ya con anterioridad.

En relación con lo anterior, teniendo en cuenta la Oferta Formativa del 2012, actualmente de está desarrollando la del año 2013, el número de alumnos asistentes a las diversas jornadas, cursos y talleres en materia de prevención fue 1.609 personas. La proporción de alumnas fue del 25,7% frente al 74,3% de hombres. Dato que pone de manifiesto que la formación es mayor en hombres que en mujeres.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En la actualidad, el Instituto Riojano de Salud Laboral está llevando a cabo durante el año 2013, actuaciones específicas en materia de formación, dirigidas a conseguir la igualdad de género. Indicar no obstante, que en materia de prevención prima cualquier actuación cuya finalidad sea la de conseguir que se produzca siempre una menor accidentalidad de los trabajadores, al margen de su sexo o condición.

En este sentido, el Instituto Riojano de Salud Laboral está realizando una campaña en su asesoramiento a las empresas dirigida a la mujer, a las trabajadoras especialmente sensibles, denominada. "Campaña embarazo y Lactancia", con la finalidad de que en estas circunstancias concretas se tenga especial sensibilidad en la prevención de riesgos laborales.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Para finalizar, indicar como a lo largo del desarrollo de informe de impacto de género, que en materia de prevención de riesgos laborales va dedicada a la consecución de que se produzcan el menor número de accidente posibles en los trabajadores, siendo indistintamente que se produzcan en el hombre o en la mujer, razón por la cual es muy difícil de establecer unos parámetros de actuación



encaminados a la consecución de la igualdad; hecho este que es menos importante, que la consecución propiamente dicha, es decir, reducir la siniestralidad laboral.

SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 05: D:G FORMACIÓN Y EMPLEO

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3221: Fomento del Empleo y Formación Ocupacional	

INTRODUCCIÓN:

En virtud de la Ley 2/2012, de 20 de julio, de racionalización del sector público de la Comunidad Autónoma de La Rioja se suprime el Servicio Riojano de Empleo y se deroga la referenciada Ley 3/2003, de 3 de marzo. La antedicha Ley 2/2012, de 20 de julio es desarrollada mediante 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 (B.O.R. nº 93 de 30 de julio de 2012).

Así, la Consejería de Industria, Innovación y Empleo para el ejercicio de sus competencias, se estructura en diferentes órganos directivos, entre los que figura la Dirección General de Formación y Empleo, correspondiéndole al titular de la mencionada Consejería, entre otras funciones, el impulso y coordinación, tanto de aquellas acciones que tiendan a mejorar el empleo en la Comunidad Autónoma de La Rioja, coordinando la gestión de los fondos destinados a su fomento cualquiera que sea su origen, como de todas las actuaciones de entidades privadas y públicas, y en particular, de las organizaciones sociales y económicas y de las corporaciones locales para el desarrollo de iniciativas que favorezcan la generación de empleo.

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

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.
- o) 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 Eurorrija 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 de la Dirección General en los ámbitos de la formación profesional, la orientación profesional, el empleo, la inserción y la intermediación laboral.

Número de hombres y mujeres que trabajan en la Dirección General de Formación y Empleo.

	A1	A2	C1	C2	E
Funcionarios					
Hombres	7	8	4	2	3
Mujer	3	33	10	17	1
Laboral					
Hombres	2	-	-	-	-
Mujer	1	4	-	2	-

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo



SERVICIO DE POLÍTICAS ACTIVAS

La reciente creación del Servicio de Políticas Activas, permite disponer por un lado de un marco de ayudas al empleo y a la excedencia profesional y por otro del desarrollo de programas de formación profesional para el empleo, ajustadas a las necesidades actuales, con base en los datos del mercado de trabajo que aporta principalmente el Observatorio de Empleo de esta D.G. de Formación y Empleo.

AYUDAS AL EMPLEO

Las políticas activas de empleo posibilitan poner en funcionamiento un paquete de medidas incentivadoras, en respuesta a los nuevos retos del entorno económico y laboral del mercado de trabajo en La Rioja que minimicen los efectos negativos de un entorno económico adverso en los últimos años. Con este objetivo las bases reguladoras gestionadas por la sección de ayudas al empleo, han ido incorporando distintas ayudas o subvenciones para los generadores de empleo estable, así como diferentes líneas de apoyo con medidas que facilitan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Las ayudas al empleo estable y al autoempleo se encuentran en proceso de actualización, por lo que se encuentran temporalmente suspendidas en su aplicación. Ello no obsta para seguir tramitando las ayudas solicitadas con anterioridad a la suspensión.

En el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, los distintos programas de fomento de empleo, se han articulado hasta la fecha mediante diferentes bases reguladoras para procurar la creación y el mantenimiento de empleo así como el fomento del establecimiento como autónomos de trabajadores desempleados mediante líneas específicas de ayudas a emprendedores.

No obstante a lo largo del 2012 para hacer frente a la crisis económica, y ante la gravedad que iba 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 para contribuir a la mejora del mercado de trabajo en la Rioja posibilitando la empleabilidad de los demandantes del empleo, la ejecución de las políticas activas de empleo requería por un lado un redimensionamiento de la actividad que hasta entonces venía desempeñando el Servicio Riojano de Empleo y por otro lado la necesidad de cumplir con el objetivo de reducción del déficit público impuesto a las Comunidades Autónomas y desarrollar otro tipo de ayudas que no tengan confluencia con las ayudas fiscales y bonificaciones introducidas por la reforma laboral de 10 de febrero de 2012, para llevar a la práctica estos objetivos, las medidas adoptadas han provocado una adecuación del enfoque de las actuaciones ejecutadas por la actual **Sección de Ayudas al Empleo**, del Servicio de



Políticas Activas, que tendrá su reflejo en el desarrollo del presupuesto del año 2014:

- 1º- Por un lado se procedió a la extinción del Servicio Riojano de Empleo, mediante Decreto 50/2012, de 27 de julio, como organismo autónomo del sector público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, creado por Ley 2/2003, de 3 de marzo, por lo que la totalidad de los fines y funciones del Servicio Riojano de Empleo serán desarrollados por los servicios de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, a través de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, de conformidad con la normativa organizativa y funcional adoptada a tal efecto del Servicio Riojano de Empleo. Esta extinción responde a la idea de buen gobierno, austeridad y eficiencia en las administraciones públicas en un momento en el que las políticas activas de empleo están exclusivamente dedicadas a la reducción de la tasa de paro, la ejecución de estas políticas requiere el redimensionamiento de esta actividad que se integrará como una Dirección General de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y a la que le corresponde entre otras tareas específicas : gestionar programas estatales y regionales de políticas activas de empleo (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)

- 2º- En segundo lugar y dado que en este contexto de crisis económica La Rioja no ha dejado de sufrir los problemas laborales que han afectado al mercado de trabajo, se consideró oportuno modificar determinados aspectos en los distintos programas de fomento de empleo con el fin de facilitar a los beneficiarios el cumplimiento de modo significativo de las obligaciones derivadas de la concesión de subvenciones en los diferentes programas de fomento de empleo de modo que se compatibilice la consecución de la finalidad de las ayudas , con la viabilidad de las empresas, principal fuente de creación de empleo en nuestra Comunidad Autónoma.

Asimismo en este marco de crisis económica y financiera y como consecuencia de la coyuntura económica el Servicio Público de Empleo Estatal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha establecido, a través de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales un nuevo criterio de distribución de fondos destinados a financiar subvenciones gestionadas por las Comunidades Autónomas con competencias estatutariamente asumidas en materia de políticas activas de empleo financiadas con cargo a los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal. Esto ha supuesto la Comunidad Autónoma de La Rioja una reducción de un 57% de las ayudas recibidas del Servicio Público de Empleo Estatal destinadas a políticas activas de empleo respecto a la dotación anual que venía recibándose hasta 2011. La citada financiación supone el 100% de estas líneas de ayudas.

Por otro lado, las líneas de apoyo a la contratación estable de trabajadores, las ayudas al ejercicio del derecho de excedencia y el apoyo al autoempleo son financiadas por el Presupuesto Regional y parcialmente cofinanciadas en su caso



por el Fondo Social Europeo, a través del Programa Operativo Regional (2007ES052PO011) de La Rioja.

Ante la necesidad de cumplir con el objetivo de reducción del déficit público impuesto a las Comunidades Autónomas y con objeto de desarrollar otro tipo de ayudas que no tengan confluencia con las ayudas fiscales y bonificaciones que contempla el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el ámbito del fomento a la contratación indefinida y otras medidas de creación de empleo, mediante Orden 11/2012 de 11 de septiembre, se suspenden temporalmente la aplicación de las ordenes reguladoras de fomento del empleo estable y la promoción del empleo autónomo en el ámbito de la comunidad autónoma de la Rioja.

Con este enfoque las actuaciones ejecutadas por la sección de Ayudas al empleo ha experimentado un descenso considerable con relación a años anteriores, al disminuir por un lado el presupuesto de la sección para actuaciones y por otro lado la suspensión temporal en el último trimestre del 2012 de dos órdenes de fomento de empleo:

- por un lado la Orden de 29 de diciembre de 2006 de la Consejería de Hacienda y Empleo por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al fomento del empleo estable y Contratación y por otro la Orden de 23/2009 de 26 de marzo de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones al programa de promoción de empleo autónomo en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con el planteamiento anterior, la finalidad de los programas de promoción de empleo, que viene gestionando la sección de ayudas al empleo, aglutinan diversas medidas dirigidas 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 estas competencias, con el límite temporal señalado 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.

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.

Asimismo para definir la estrategia de desarrollo de los distintos Programas y líneas de fomento de empleo, se toman en consideración los objetivos, actuaciones y orientaciones previstas en:

- Intervenciones comunitarias en el marco del objetivo de competitividad regional y empleo en La Rioja
- Plan de Empleo de La Rioja 2011-2015
- Legislación Nacional y Comunitaria vigente para el Programa Operativo CCI2007ES052PO011 (Competitividad Regional y Empleo de la Comunidad Autónoma de La Rioja período 2007-2013 y Programa Operativo 2007ES054PO001 (Adaptabilidad y Empleo período 2007-2013).

Ejecución de los programas en el ejercicio presupuestario de 2012.

Programa	Presup. Asignado	Presup. Ejecutado	Beneficiario
Ayudas a la contratación estable y a contratos asociados a programas de empleo y formación	501.586,49	501.586,49	144 empresas 177 trabajadores
Promoción del empleo autónomo	657.678,13	657.678,13	102 trabajadores
Integración laboral de minusvalidos (CEE)/unidades de apoyo	2.333.029,17	2.333.029,17	28 CEE 466 trabajadores
Ayudas a la excedencia y sustitución de trabajadores	154.060,93	154.060,93	37 trabajadores
Ayudas a la jubilación ordinaria	128.142,62	128.142,62	9 trabajadores
Total	3.774.497,34	3.774.497,34	791 trabajadores 173 empresas

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

Presupuesto global ejecutado en función del sexo

Programa	Presup. Ejecutado	Presupuesto ejecutado				Nº beneficiarios	
		Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	Hombre	Mujer
Ayudas a la contratación estable	425.878,4	63.825,6	14,9	362.052,7	85,1	31	90
Ayudas a contratos asociados a programas de empleo y formación	75.708,1	21.637,4	28,6	54.070,6	71,4	16	40
Promoción del empleo autónomo	657.678,13	361.065,3	54,9	296.612,8	45,1	56	46
Integración laboral de minusvalidos (CEE)	2.190.091	895.483	41,6	1.294.608	58,4	272	194

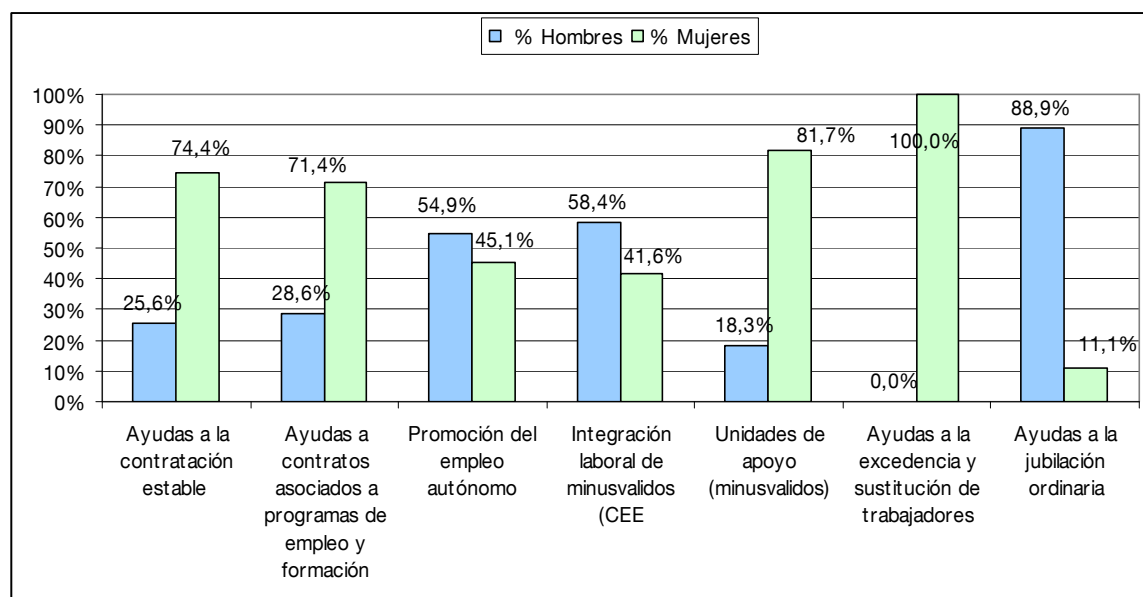


Unidades de apoyo (minusvalidos)	142.938	75.757	53	67.181	47	15	67
Ayudas a la excedencia y sustitución de trabajadores	154.060,9	0	0	154.060,9	100	0	37
Ayudas a la jubilación ordinaria	128.142,6	94.986,4	74,1	33.156,5	25,9	8	1
Total	3.774.497	1.588.512	42,1	2.185.985	57,9	398	471

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

La asignación presupuestaria ha sido de un 57,92% destinado a mujeres, suponiendo éstas un 54,20% de las personas beneficiarias de los programas de empleo. Destacan por una mayor participación de mujeres los programas de ayudas a la excedencia y a la contratación estable.

Porcentaje de beneficiarios del programa de ayudas al empleo. Año 2012



FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

En el año 2012 la Sección de Ayudas al Empleo gestionó expedientes por un importe total de 3.774.497,34€.

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 791.

Por empresas o entidades 173 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 102, se desprende que a lo largo del año 2012



y pese al adverso contexto laboral, el número de empresa promovidas desde la sección de Ayudas al empleo asciende a 275.

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.

Durante el año 2012 sobre un total de 206 expedientes resueltos y tramitados en un 80,86% de los casos las resoluciones fueron favorables, lo que supone la concesión total de 131 subvenciones, por un importe de 501.586,49€ no obstante 30 expedientes fueron denegados, por no cumplir los requisitos de la normativa reguladora, lo que supone un 18,5%, mientras que 13 expedientes, es decir en un 0,64% el procedimiento finalizó a instancia del solicitante bien mediante renuncia, desistimiento y posterior anulación(concesión).

El número de empresas que han recibido subvenciones por contratación estable asciende a 144 lo que ha permitido crear 177 puestos de trabajo, siendo las localidades de Logroño y Nájera las que aglutinan el mayor porcentaje de empresas que se acogen a este tipo de subvenciones con un 76,38% de empresas beneficiarias.

El Programa de **Fomento de Empleo Estable** se rige por la Orden de 29 de diciembre de 2006 de la Consejería de Hacienda y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas al fomento del empleo estable y de calidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja (publicada en el B.O.R. de 4 de enero de 2007).

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.

Líneas de actuación:

Dentro de este programa se establecen las siguientes líneas de actuación:

Línea I: Programa de Fomento de la Contratación indefinida por cuenta ajena:

Será objeto de esta subvención la contratación indefinida de trabajadores desempleados inscritos hasta la fecha de la contratación como demandantes de empleo en el Servicio Riojano de Empleo.

Línea II: Programa de Transformación de contratos temporales en indefinidos:



El objeto de la subvención es la transformación en indefinidos, de contratos para la formación, de prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.

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:

1. 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:

Será objeto de esta subvención la contratación indefinida de un trabajador desempleado inscrito como demandante de empleo en el Servicio Riojano de Empleo hasta la fecha de la contratación.

En el año 2012 se ha destinado un total de 425.878,39€ € a favor de la promoción del empleo estable y de calidad, siendo el Programa de Fomento de la contratación indefinida a la que mayor proporción de dicho importe de ha dedicado

Desglose del programa Fomento de empleo estable por líneas de subvención. Año 2012

Contratación indefinida	323.261,12
Transformación de contratados	32.000
Promoción profesional	9.041,52
Primer trabajador	61.575,75
Total	425.878,39

FUENTE: Sección de Incentivos al empleo

A lo largo de dicho año se han creación o transformación, según los casos, de 121 puestos de trabajo acogidos a subvención. El impacto en la contratación indefinida de mujeres ha sido más que positiva, ya que el 74,38% de las contrataciones o modificaciones contractuales han tenido como beneficiarias a mujeres (90).

Beneficiarios del programa Fomento de empleo estable por líneas de subvención. Año 2012

Línea de subvención	Importe	Hombres	Mujeres
Contratación indefinida	323.261,12	20	71



Transformación de contratados	32.000	6	2
Promoción profesional	9.041,52	0	5
Primer trabajador	61.575,75	5	12
Total	425.878,39	31	90

FUENTE: Sección de Incentivos al empleo

Asimismo, la siguiente tabla muestra el resumen de análisis de beneficiarios por edad donde el 77% de los trabajadores contratados corresponden respectivamente a menores de 45 años.

Beneficiarios de las ayudas a la contratación estable por tramos de edad. Año 2012.

Tramo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 25 años	8	17
Entre 25 y 45 años	9	59
Mayores de 45 años	14	14

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

Teniendo en cuenta la zona donde se ubica la empresa o la entidad subvencionada, los datos muestran que en La Rioja Media (Logroño y Nájera) se destina el 76,38% del presupuesto concedido al Fomento de Empleo Estable y de Calidad, frente al 16,57% destinado en La Rioja Baja (Alfaro, Arnedo, Calahorra y Cervera) y el 7,05% en La Rioja Alta (Haro y Santo Domingo).

El **Programa de Empleo Estable y de Calidad** se enmarca en la Orden nº 48/2009 de 27 de noviembre de 2009 por la que se establecen las bases reguladoras del 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 por empresas con centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de La Rioja (publicada en el B.O.R. de 2 de diciembre de 2010).

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.

Líneas de actuación:

En este programa prevé las siguientes líneas de actuación:

Programa I: Contratación indefinida de trabajadores desempleados por empresas jóvenes, o creadas dentro del itinerario Emprende Rioja.



Es objeto de este programa la contratación indefinida de trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Riojano de Empleo por empresas de nueva creación, o por empresas 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.

Dicho programa tiene como objeto los trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Riojano de Empleo o la transformación en indefinidos de contratos temporales, suscritos por empresas por que formulen curso de formación con compromiso de contratación dentro de la oferta formativa del Servicio Riojano de Empleo.

Programa III: Creación estable de puestos de trabajo generados por un proyecto de inversiones en activos fijos y programas competitivos.

El presente programa tiene por objeto la contratación indefinida de trabajadores que hayan presentado en La Agencia de Desarrollo de la Rioja directamente un proyecto de desarrollo empresarial, bien de inversiones, innovación, competitividad, proyectos de I+D+I siempre que se trate de puestos de trabajo relacionados con la actividad a la que se destine la inversión, incluidos los creados como consecuencia de un aumento de la tasa de utilización de la capacidad originada por la inversión.

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.

Podrán acogerse a esta subvención las empresas que contraten de forma indefinida a trabajadores desempleados inscritos en el Servicio Riojano de Empleo que hayan participado en programas de políticas activas de empleo y formación a través de las siguientes actuaciones: Programas de formación con un mínimo de 60 horas, Programas Públicos de Empleo-Formación de Escuelas Taller, casas de oficio y Talleres de Empleo, o 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.

Podrán ser beneficiarios de estas ayudas previstas, las empresas o las entidades que contraten indefinidamente a trabajadores que, en los 6 meses anteriores, hayan perdido su puesto de trabajo a consecuencia de un despido declarado nulo, improcedente o cierre patronal o cuya extinción de la relación laboral proceda de un Expediente de regulación de empleo.

Programa VI: Contratación indefinida de trabajadores desfavorecidos o que formen parte de un itinerario personalizado de inserción.

Este programa tiene por objeto la contratación indefinida de trabajadores pertenecientes al colectivo desfavorecido.

Programa VII: Principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.



Tiene por objeto remover los obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades así como facilitar la incorporación al mercado de trabajo de mujeres que tengan hijos menores de tres años.

La mayor parte de los expedientes concedidos se han enmarcado dentro del Subprograma VI, lo que representa un 72,72% del total y por lo tanto se corresponde con el porcentaje de subvención concedida más elevado en torno al 58,92%

Ayudas del Programa de Empleo Estable y Calidad por líneas de subvención. Año 2012

Línea de subvención	Importe exptes concedido	Importe exptes anual	Importe exptes renunciados
Empresas de nueva creación	10.882,24	34.416,60	6.000
Proyecto de formación	-	-	-
Proyecto de inversión ADER	3.000	15.000	-
Perdida de empleo	-	1.000	-
Itinerario de inserción	66.958,4	25.291,5	6.000
Igualdad de oportunidades	-	-	-
Total	80.840,64	75.708,10	12.000

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo

Número de expedientes concedidos y denegados en 2012 por líneas de subvención

Línea de subvención	Exptes concedido	Exptes anual	Exptes renunciados
Empresas de nueva creación	2	10	1
Proyecto de formación	-	-	-
Proyecto de inversión ADER	1	3	-
Perdida de empleo	-	1	-
Itinerario de inserción	-	11	2
Igualdad de oportunidades	-	-	-

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo

La mayor parte de las concesiones y denegaciones se han realizado a empresas con centro de trabajo en la Rioja Media (el 50%).

Número de expedientes concedidos y denegados en 2012 por zona

Línea de subvención	Exptes concedido	Exptes anual	Exptes renunciados
Rioja Alta	1	8	
Rioja Media	5	122	
Rioja Baja	4	5	1
Total	10	25	3

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo



Gracias a estas ayudas han conseguido un contrato indefinido un total de 56 trabajadores, de los cuales son 28,58% son hombres y 71,42% mujeres.

Número de Trabajadores contratados a través de los Expedientes concedidos en 2012

Línea de subvención	Hombres	Mujeres	Total
Empresas de nueva creación	2	19	21
Proyecto de formación	-	-	-
Proyecto de inversión ADER	4	5	9
Perdida de empleo	-	-	-
Itinerario de inserción	10	16	26
Igualdad de oportunidades	-	-	-
Total	16	40	56

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo

Durante el 2012, se realizaron las tareas oportunas para comprobar que los expedientes presentados en el 2010, enmarcados en la Orden nº 48/2009 de 27 de noviembre de 2009, cumplen lo exigido en dicho marco regulador para poder tramitar el pago de la segunda anualidad de la ayuda o iniciar procedimiento de reintegro. A raíz de dichas gestiones se iniciaron 6 procedimientos de reintegro

El programa de **Promoción del empleo autónomo** (ayudas al autoempleo) se regula en la Orden 23/2009 de 26 de marzo de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo. 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 año 2012 se han registrado 199 nuevas solicitudes de subvención del programa de promoción de empleo autónomo.

Del total de 151 expedientes gestionados, en 23 solicitudes, lo que representa un 15,23% recayó resolución de denegación o inadmisión, mientras que en 26 expedientes, es decir en un 15,89% la resolución dictada fue de desistimiento, ambos supuestos representa aproximadamente un 31% de expedientes que por no cumplir alguno de los requisitos exigidos en la normativa reguladora de subvenciones o, por no atender a los requerimientos del órgano gestor para cumplimentar la documentación necesaria, no han podido ser objeto de resolución estimativa.



En el cuadro siguiente se refleja el importe total del presupuesto gestionado con respecto a cada una de las líneas de subvenciones de promoción de empleo autónomo:

Desglose de las ayudas al Programa de Promoción de Empleo Autónomo. Año 2012

Línea de subvención	Importe	%
Financiera	26.156,3	3.98
Fomento del Principio de Igualdad	9.000	1.37
Establecimiento como trabajador autónomo	609.439,33	92.67
Establecimiento de autónomos discapacitados	124.470,0	1.90
Formación	612,5	0.09
Total	657.678.,13	100

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo

De las subvenciones por el Programa de promoción de Empleo Autónomo, un 92,67% corresponde a la subvención a fondo perdido por la creación del propio puesto de trabajo del desempleado (Establecimiento de trabajador autónomo). Esta ayuda es seguida en importancia por la subvención financiera para préstamos que representa el 3,98 %. El resto de nuevas medidas apenas tienen peso en el presupuesto gestionado del 2012.

Durante el 2012 la Sección de Ayudas al Empleo ha gestionado un total de 151 expedientes en el Programa de ayudas al autoempleo lo que ha incentivado que 102 demandantes de empleo hayan creado su propia empresa.

Respecto a la tipología de empresas subvencionadas, del número total de emprendedores que se han beneficiado de estas medidas, la mayoría son empresarios individuales (93) frente a 9 casos de emprendedores que optan por la forma jurídica de Sociedad Civil (8) o Comunidad de Bienes (1).

Respecto a la tabla anterior el análisis por sexo revela que el perfil de los emprendedores que recurren a las ayudas de autoempleo en un 45,10 % son mujeres y un 54,90 % son hombres, se desglosa por edades en la siguiente tabla, y se mantiene unos porcentajes prácticamente idénticos al de años anteriores:

Tramo de edad	Menor o igual a 25 años	25 a 54 años	Mayor o igual a 55 años
Emprendedores subvencionados	7	94	1

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.



Respecto a los colectivos específicos a los que pertenecen los beneficiarios, 3 demandantes de empleo pertenecen a colectivos con dificultades en la inserción sociolaboral.

Actuación	Usuarios
Sin colectivo específico	86
Colectivo discapacitados	2
Riesgo de exclusión	1
Inmigrantes	13

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

Durante el 2012 se han atendido un total de 2.900 usuarios que solicitaban información y orientación de autoempleo y de las ayudas y subvenciones por creación de empresas.

Actuación	Usuarios
Atención personal	1.490
Atención telefónica	1.400
Consultas telemáticas	10
TOTAL	2.900

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

El objetivo del **Programa de Fomento del Empleo para personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo y Empresas ordinarias y financiación de unidades de apoyo en centros especiales de empleo** 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 que nace con la pretensión de mejorar el acceso al empleo y al mundo laboral de las personas con discapacidad. En la misma se mantienen y se consolidan plenamente, aquellas actuaciones subvencionables recogidas en la anterior normativa y que dieron buenos resultados, incrementándose las cuantías y haciendo especial hincapié en los colectivos donde la discapacidad afecta de forma más severa, no obstante los actuales requerimientos del mercado laboral exigen nuevas actuaciones que contribuyan a favorecer la profesionalización de este tipo de Centros y repercutan positivamente en la consolidación de trabajo, mejora de su competitividad, potenciación de la innovación y desarrollo tecnológico.

La puesta en marcha de la orden intenta dar respuesta práctica a las necesidades planteadas por los CEE a través del *Foro para el Empleo de la Personas con*



Discapacidad de La Rioja. Quizá la más significativa haya sido plantear y modificar el procedimiento de pago de las subvenciones salariales y del período subvencionable, todo ello junto con la conveniencia de mejorar algunos aspectos técnicos, de este modo, el procedimiento de concesión para todas las ayudas recogidas en esta Orden será el de concesión directa, salvo las ayudas correspondientes a las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo, cuyo procedimiento, de concesión será el de concurrencia competitiva.

Con esta Orden se pretende unificar 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 la Dirección General de Formación y Empleo.

Las subvenciones previstas en esta Orden se articulan a través de cuatro programas destinados al fomento de la integración laboral de personas con discapacidad en centros especiales de empleo que agrupa nueve líneas de ayudas dirigidas a:

1º Programa de ayudas a proyectos generadores de empleo

- a) Subvención para sufragar inversiones en activos fijos
- b) Subvención Parcial de intereses de préstamos
- c) Asistencia técnica para la creación de empleo

2ª Programa de ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo

- a) Subvención de costes salariales.
- b) Subvención para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas
- c) Subvención destinada al saneamiento financiero.
- d) Subvención dirigida al equilibrio presupuestario.
- e) Subvención por la contratación de gerente o expertos técnicos de alta cualificación para la mejora de la competitividad.
- f) Subvención por asistencia técnica

3ª Programa de ayudas para el fomento de Empleo de personas con discapacidad psíquica en empresas normalizadas acompañadas de un preparador laboral

4º Programa de ayudas de apoyo al tránsito de trabajadores con discapacidad de los centros Especiales de Empleo a empresas normalizadas.

Cabe una especial mención a las Unidades de Apoyo con el fin de mejorar el funcionamiento de los servicios de ajuste de personal y social de los Centros Especiales de Empleo, cuyo marco legal se desarrolló en el 2006 y se continuó en el año 2007 y que como veremos en el año 2012 los centros que utilizan esta línea de subvención van incrementándose, confirmando su éxito como medida en favor de la integración social y laboral del discapacitado.



Las diferentes líneas de subvención a Centros Especiales de Empleo encajan en los objetivos de crecimiento, mejora del empleo y calidad en la promoción sociolaboral del colectivo de personas con discapacidad, colectivo que forma parte de las prioridades del Gobierno de la Rioja.

Hay que destacar la labor promotora de las entidades sin ánimo de lucro que logran el tránsito de trabajadores discapacitados psíquicos y discapacitados físicos y sensoriales con una minusvalía superior al 65% a la empresa normalizada acompañada de un preparador laboral, en este año una entidad ha utilizado esta línea de subvención destinada a la integración laboral de discapacitados.

A fecha 31 de diciembre de 2012, se encontraban inscritos y calificados como Centros Especiales de Empleo en el Registro de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales, un total de 43 Centros Especiales de Empleo, sobre este total, 28 Centros Especiales de Empleo y una Entidad sin ánimo de lucro además de 466 trabajadores discapacitados se han beneficiado a lo largo de este año de alguna de las actuaciones subvencionables gestionadas por la Dirección General de Formación y Empleo.

De estos 466 trabajadores discapacitados distribuidos por sexo, un 41,63 % es decir, 194 son mujeres y 272 hombres, lo que representa un 58,37 % del total.

El número de expedientes gestionados asciende a 415. Durante el año 2012, el importe de las subvenciones concedidas dentro del Programa de Centros Especiales de Empleo, asciende a **2.333.029,17 €**.

Del presupuesto ejecutado el 90,72% aproximadamente, se ha destinado a la ayuda para mantenimiento de puestos de trabajo. El 3,02% corresponde a ayudas necesarias para la puesta en marcha de nuevos proyectos.

En la tabla adjunta se ve resumida la información anterior referente a este colectivo por programas o líneas de subvención:

Nº de centros	28
Nº de trabajadores que han recibido subvención	466
% Mujeres subvencionadas	41,63
% hombres subvencionados	58,37
Importe total de las líneas de subvención	2.333.029,17
Creación de nuevos puestos de trabajo	70.500
Importe contratación de personas con discapacidad psíquica acompañadas de un preparado en empresas normalizadas	3.000
Importe del mantenimiento de puestos de trabajo de discapacitados	2.116.591,17
Importe de Unidades de Apoyo	142.938

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.



Por lo que respecta al tipo de minusvalía de los trabajadores discapacitados en Centros Especiales de Empleo de alta a 31/12/2012, predominan los trabajadores con discapacidad física y sensorial que suman 279 personas, seguido por los trabajadores con discapacidad psíquica, unas 187 personas que representan un 40,13 % aproximadamente del total de la plantilla de los centros, valor porcentual importante si tenemos en cuenta las especiales dificultades para integrar a las personas que padecen este tipo de discapacidad y que ha ascendido un 1,55% más con respecto al año anterior, valor importante para los Centros que apuestan por estos colectivos. Hay que destacar la progresiva incorporación a los centros de los discapacitados sensoriales actualmente son 48 los trabajadores con este tipo de minusvalía sensorial



Plantilla de trabajadores de los Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de La Rioja a 31/12/2012.

Total plantilla: 509 trabajadores (466 con discapacidad).

En función del tipo de discapacidad:

- Psíquica: 101 hombres y 86 mujeres.
- Física: 148 hombres y 83 mujeres.
 - discapacidad del 33%-64%: 140 hombres y 75 mujeres
 - discapacidad del 65% o más: 8 hombres y 8 mujeres
- Sensorial: 23 hombres y 25 mujeres
 - discapacidad del 33%-64%: 17 hombres y 18 mujeres
 - discapacidad del 65% o más: 6 hombres y 7 mujeres

En función del tipo de trabajo:

- Indefinido: 170 hombres y 131 mujeres
- Temporal: 102 hombres y 63 mujeres

En función de la edad:

- Menor de 25 años: 6 hombres y 6 mujeres
- Entre 25 y 54 años: 219 hombres y 165 mujeres
- 55 años y más: 47 hombres y 23 mujeres.

Como se observa en el resumen anterior en los centros especiales predomina la contratación indefinida frente a la temporal. Este dato ha de valorarse positivamente por lo que supone la estabilidad e en el empleo, pero no debe olvidarse la finalidad última de estos centros servir de puente hacia la integración de sus trabajadores discapacitados en empresas ordinarias.

El programa **Fomento del Derecho de excedencia** para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia 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.

En el año 2012, se han tramitado un total de 76 expedientes. Un 96,05% corresponde al Subprograma I “Ayudas al ejercicio del derecho de excedencia de trabajadores para el cuidado de hijos”, y el 3,95% restante al 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”.

Número de expedientes tramitados por estado:

	Subprograma I	Subprograma II	Total	%
Aprobados	37		37	50,00%
Anulados		1	1	1,32%
Denegados	1		1	1,32%
Recurridos				
Renunciados				
Solicitados	35	2	3	47,36%
Total	73	3	76	100,00%

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

A lo largo de 2012, se han destinado a estos subprogramas un total de 154.060,93 €.

Importe total de las ayudas gestionadas

	Importe subvención	% Total
Subprograma I	154.060,93 €	100%
Subprograma II		
Total	154.060,93 €.	100%

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

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	37	1			38
Hombres					
Total	37	1			38

FUENTE: Sección de Incentivos al Empleo.

Beneficiarios con expedientes aprobados por tipo de familias:

Expedientes aprobados	Familias numerosas	Familia monoparentales	Parto gemelar	Resto	Total
Mujeres		1		36	37
Hombres					
Total		1		36	37

FUENTE: Sección de Incentivos al Empleo.

(*) Hay una unidad familiar numerosa y con parto gemelar a la par.

Beneficiarios con expedientes aprobados por periodo de excedencia solicitado

	12 meses	Entre 12 y 24 meses	24 meses	Más de 24 meses	Total
Mujeres	17	5	5	10	37
Hombres					
Total	17	5	5	10	37

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

Beneficiarios con expedientes aprobados por zona de domicilio

	Rioja Alta	Rioja Media	Rioja Baja	Total
Mujeres	3	19	15	37
Hombres				
Total	3	19	15	37

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

Subprograma II.

A lo largo de 2012, un total de 2 empresas presentaron solicitud de ayudas para la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos que ejercitan su derecho de excedencia para cuidado de hijos.



	Subprograma I	Subprograma II	Total	%
Aprobados	37		37	50,00%
Anulados		1	1	1,32%
Denegados	1		1	1,32%
Recurridos				
Renunciados				
Solicitados	35	2	3	47,36%
Total general	73	3	76	100,00%

FUENTE: Sección de Incentivos al Empleo.

En cuanto al **programa de Ayudas Previas a la Jubilación Ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social**, durante el año 2012, 9 trabajadores han iniciado expedientes de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el Sistema de la Seguridad Social, por lo que a través de esta ayuda, se ha facilitado una cobertura económica, hasta tanto se alcance la situación de jubilación, en su modalidad de contributiva. El importe del expediente ejecutado asciende a 320.356,60 € de los que 128.142,62€ corresponden a la aportación de la Dirección General de Formación y Empleo.

Tipo de expediente	Año 2012
Fomento de Empleo Autónomo	151
Centros Especiales de Empleo	415
Fomento de Empleo Estable	206
Devoluciones de Aval	82
Excedencia por cuidado de hijos	28
Ayudas previas a la jubilación	1
Procedimientos de reintegro	248
Total	1.131

FUENTE: Sección de Ayudas al Empleo.

En cuanto a las **actuaciones de seguimiento y control**:

Se ha efectuado el seguimiento, control y evaluación de las actividades subvencionada mediante las siguientes funciones:

- Seguimiento, verificación de la continuidad y permanencia en el cumplimiento de los requisitos que determinaron la concesión de las ayudas o subvenciones durante el tiempo procedente en cada caso, en concreto mantenimiento durante un período de tres años del trabajador subvencionado y en su caso posterior sustitución por otro trabajador que cumpla los requisitos establecidos.
- Tramitación de los procedimientos que se deriven como consecuencia de las funciones de seguimiento y control de las actividades subvencionadas, que se



desarrollen con posterioridad a la fase de justificación económica de éstas, y en especial, la instrucción de los procedimientos de reintegro.

Para llevar a cabo estas funciones de seguimiento de expedientes de subvenciones concedidas, se han distinguido las siguientes actuaciones:

1. Revisión de la justificación económica y realización de verificaciones administrativas.

- La verificación administrativa se efectúa de oficio bien a iniciativa del beneficiario o como consecuencia del plan de seguimiento y verificación diseñado por la sección mediante el contraste de datos con la aplicación informática PIDO

- Tras comprobar el incumplimiento por parte de la empresa se inicia trámite de alegaciones

- Si con la aportación documental por parte de los beneficiarios haya resultado que el expediente no ha quedado justificado, se ha recomendado el inicio de un expediente de reintegro, anotando en la base de datos la relación de hechos que motivan el reintegro de cada expediente.

Expedientes afectados en fase de seguimiento y verificación:

1. Expedientes de subvenciones de Autoempleo correspondientes al ejercicio económico 2007, 2008 y 2009, verificado el cumplimiento de la obligación del mantenimiento del alta como autónomo por un período de tres años, dentro del plan de seguimiento de expedientes año 2012.
2. Expedientes de subvenciones por contratación indefinida de trabajadores y transformación de contrato temporal en indefinido correspondientes a los ejercicios económicos, 2007, 2008 y 2009.
3. Expedientes de subvenciones por contratación indefinida de trabajadores correspondientes al ejercicio económico 2010 enmarcados en la orden nº 48/2009 de 27 de noviembre al objeto de efectuar el pago correspondiente a la tercera anualidad.

El alcance del trabajo ha consistido en comprobar que los expedientes concedidos en los períodos anteriores (cofinanciados o no por el Fondo Social Europeo) cumplen con las condiciones, requisitos y obligaciones establecidos en las respectivas bases reguladoras de concesión de ayudas.

Programa de contratación: Expedientes verificados

Año inicio expte	Número exptes verificados en 2012	Cumplen	Reintegros derivados
2007	234	232	2
2008	408	397	11
2009	129	120	9
Total	771	749	22

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

**Programa de autoempleo: expedientes verificados**

Año inicio expte	Número exptes verificados en 2012	Cumplen	Reintegros derivados
2007	189	188	1
2008	156	154	2
2009	31	31	-
Total	376	373	3

FUENTE: Consejería de Industria, Innovación y Empleo

2. Tramitación de procedimientos de reintegro

La Sección inicia y resuelve *Procedimientos de Reintegros* detectados por incumplimiento de las obligaciones derivadas de cualquiera de los programas de fomento de empleo gestionados por la sección y simultáneamente localización y Control de Reintegros de Actuaciones Programas Operativos Regional y Plurirregional. El procedimiento de reintegro abarca el conjunto de actividades dirigidas a exigir a devolución de las subvenciones cuando, como consecuencia del seguimiento realizado, se detecta el incumplimiento de las obligaciones y condiciones a que quedan sometidos con ocasión de la concesión.

Durante el año 2012 se iniciaron 248 procedimientos de reintegro. Se han resuelto con abono 66 procedimientos de reintegros (174.298,05 euros) durante este año por incumplimiento de las obligaciones establecidas por parte de los beneficiarios de Subvenciones derivados de dos líneas de ayudas: fomento de empleo estable y de calidad y fomento al autoempleo, ambas cofinanciadas por Fondo Social Europeo y concedidas para la realización Actuaciones enmarcadas dentro de los Programas Operativos Plurirregionales 311, 313 y del Programa Operativo Regional 307.



FORMACIÓN PARA EL EMPLEO

Durante el año 2012 se desarrollaron las acciones y programas de formación regulados en la Orden 4/2009, de 11 de mayo (BOR 15/05/09) de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan la formación de oferta, las acciones de formación en intercambio de investigación, Desarrollo e innovación (I+D+I) y las de Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y estudios y acciones de sensibilización y difusión.

Ha sido necesaria modificar la Orden por dos cuestiones relacionadas con las ayudas y becas, la de la exención de la acreditación de hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y ante la Seguridad Social para los solicitantes desempleados, que con carácter retroactivo, permite reducir la carga administrativa de la gestión de estos expedientes (Orden 2/2012, de 24 de febrero, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se modifica la Orden 24/2009, de 11 de mayo).

El contenido de las modalidades y programas es el siguiente:

MODALIDAD 1. Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados.

MODALIDAD 2. Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores en situación de desempleo.

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.

MODALIDAD 4. Acciones de formación en intercambio de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i).

MODALIDAD 5. Acciones de apoyo, acompañamiento y acciones complementarias a la formación.

La Orden 24/2009 ha permitido establecer convenios con entidades representativas por la vía de concesión directa, estas entidades deben estar incluidas en el anexo V de la Ley de Presupuestos de la Comunidad de 2012, en este año, se ha firmado convenio con la FER, CCOO, UGT, USO, CSIF, CÁMARA DE COMERCIO, EXCELENTÍSIMO AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO, ASOCIACIÓN RIOJANA PRO PERSONAS CON DEFICIENCIA PSÍQUICA, UCOTAR y FUNDACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA. Además se han firmado convenios con compromiso de contratación con CSIF, CENTRO DE ESTUDIOS YORKSHIRE Y LAPOZA FORMACIÓN S.L., que también son de concesión directa y se reflejan por tanto en la misma tabla (Tabla nº 5).

Se han publicado 2 convocatorias en concurrencia competitiva, centradas en los programas 2 y 3:

- Resolución nº 1.406 de 21 de diciembre de 2012 del Consejero de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueba la convocatoria de



subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la formación de oferta de la Modalidad 3 Programa 2 para el año 2013, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden de 24, de 11 de mayo de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones

- Resolución nº 1.407 del Consejero de Industria, Innovación y Empleo de 21 de diciembre de 2012 por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la formación de oferta de la Modalidad 2 Programa 2 para el año 2013, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en aplicación de la Orden de 24, de 11 de mayo de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de dichas subvenciones.

Además, también se publicó la suspensión temporal de las medidas de apoyo a la formación, ante la necesidad de cumplir con el objetivo de reducción del déficit público impuesto a las Comunidades Autónomas y con objeto de evaluar las líneas de trabajo que han estado vigentes y desarrollar nuevas áreas de formación (Orden nº 11/2012 de 16 de octubre, por la que se suspende la aplicación de las medidas de apoyo a la formación contempladas en la Orden 24/2009, de 11 de mayo de 2009, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se regulan la formación de oferta, las acciones de formación en intercambio de investigación, Desarrollo e innovación (I+D+i) y las de Acciones de apoyo y acompañamiento a la formación y estudios y acciones de sensibilización y difusión y se establecen las bases reguladoras del procedimiento de concesión y justificación de subvenciones destinadas a tal fin, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja)

Por último, ante el incremento de solicitudes de acreditación y/o inscripción de centros y/o entidades de formación, y la carga administrativa que suponía, se creó la Tasa para la acreditación y/o inscripción de centros y/o entidades de formación para el empleo (Ley 7/2012, de 21 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2013).

El año 2012 se caracteriza por que la crisis se agudiza y hasta muy avanzado el año, no se conoce con certeza cual es el presupuesto real para formación para el empleo. Esto no afecta solo a La Rioja, el resto de Comunidades Autónomas, se encuentran en la misma situación y posponen las programaciones hacia finales de año.

Por otra parte, para que los numerosos trabajadores en desempleo participen en políticas activas de empleo, entre ellas, las acciones formativas, se promueven cursos de teleformación, que se realizan por contratación directa y permiten tener una oferta económica y flexible que dé respuesta a la situación de los demandantes.

En 2012 se programan 531 cursos para 14.650 trabajadores (tabla 3).



En cuanto a los cursos con compromiso de contratación, a pesar de la difícil situación para el empleo, se han establecido 48 compromisos.

La regulación estatal sobre acreditación e inscripción de entidades y centros de formación, ha sido aplicada directamente en nuestra Comunidad. En 2013 la nueva regulación permite acreditar centros para impartir formación que dé lugar a Certificados de Profesionalidad sin que sea necesaria la concesión de una subvención. Supone una nueva perspectiva adicional a la preexistente, sobre qué entidades o centros pueden impartir Certificados de Profesionalidad, ampliándose esta posibilidad a modalidades y situaciones que antes no podían participar en este tipo de formación. En La Rioja se han empezado a impartir cursos con Certificado de Profesionalidad en las modalidades 1.1, 1.2, 1.4, 1.6 2.3, 2.4 y 3.2, particularmente en “Atención Sociosanitaria en Instituciones Sociales” y en “Atención Sociosanitaria en el Domicilio”. Este hecho tiene una especial relevancia debido a la actual exigencia normativa sobre el número de personas que deben disponer de esta acreditación en los centros asistenciales y el aseguramiento de la continuidad en el empleo que supone para el trabajador. 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.

Desde 2011 las Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios, también solicitan ante este Servicio su acreditación para impartir Certificados de Profesionalidad, de esta forma se asegura la calidad de sus instalaciones y se permite la expedición directa de Certificados de profesionalidad. En este sentido, vamos por delante de otras Comunidades Autónomas, que no acreditan sus Escuelas Taller, Casas de Oficios y Talleres de Empleo.

En el año 2012 las subvenciones de Formación para el Empleo han sido objeto de control/auditoria por parte de la Intervención General de la Comunidad Autónoma de La Rioja para llevar a cabo los planes de control correspondientes, ya que los estados miembros están obligados a establecer controles según el Reglamento (CE) 438/20001 de la Comisión de 2 de marzo de 2001.

Se implanta un Plan Choque para mejorar los procedimientos para la certificación y la comunicación entre las diferentes unidades, con el objetivo final de realizar una certificación al FSE con el menor error posible. Este Plan incluye la contratación de una auditora, la formación de los gestores y entidades y la creación de protocolos de comunicación y se lleva a cabo en parte en el segundo semestre de 2012 y los primeros meses de 2013.

En resumen, durante 2012 se han aprobado 531 Acciones Formativas en las que participan 14.650 trabajadores con 63.420 horas de Formación (Tabla 3). De las 531 acciones, 258 acciones formativas con 51.609 horas han ido destinadas a 10.866 trabajadores desempleados. Asimismo en las Acciones destinadas prioritariamente a



ocupados participa una media de un 35% de desempleados (1.324 desempleados adicionales).

Estas cifras son muy superiores a las de años anteriores en cuanto a formación dirigida a desempleados. Esto se debe a dos razones, una es que se han programado muchos cursos de teleformación, de corta duración y de precio más bajo que los presenciales, lo que ha permitido llegar a más alumnos y la segunda es que gran parte de los de cursos programados que se van a impartir en 2013.

La Inserción de Desempleados asistentes a los Cursos para desempleados de media y larga duración (el dato se ha obtenido de los cursos del Programa Operativo Plurirregional, que tienen estas características) alcanza el valor del 57,7% (la media del resto de Comunidades Autónomas y del SEPE es de 47,69 %, 10 puntos por debajo de la nuestra). Este dato proviene del II Plan de Evaluación del SEPE, que no se ha publicado todavía, pero que ya ha aportado los datos de inserción de los cursos terminados en 2011 y coloca a La Rioja como primera entre las regiones con mayor inserción ligada a la formación para el empleo. 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 (161 Cursos, entre los que se imparten completos y los que son módulos capitalizables), que mejoran sustancialmente la inserción laboral de los trabajadores en situación de desempleo y posibilitan el mantenimiento de los puestos de trabajo en el caso de los trabajadores ocupados.

Las convocatorias de 2012 se han optimizado económicamente reduciéndose los módulos formativos aprobados respecto a los máximos nacionales una media de un 30% lo que ha permitido optimizar el presupuesto anual. La evaluación de los cursos finalizados en 2011, proporciona una media, para los cursos dirigidos a desempleados de 7,81 € por alumno/hora, que va a descender en los próximos estudios ya que los módulos establecidos para cursos de nivel básico son 6,84 € para acciones presenciales y 4 € si se trata de teleformación, 8,97 € si el nivel es superior para acciones presenciales y 4,71 € para la teleformación. El módulo de prácticas es de 4,15 € en todos los casos.

La formación planificada que se ha convocado para los programas 2.2 y 3.2, establece también la modalidad de formación (presencial o mixta) y, si no se dispone de plataforma, se puede optar a la impartición presencial pero con la subvención calculada para la modalidad mixta. Se trata así de promover la impartición por teleformación y en cualquier caso, reducir costes.

Destaca la formación a medida de 927 trabajadores en las empresas, con una cofinanciación media aprobada del 28,28 % por ciento del presupuesto total de las



acciones (Programa 1.6, para empresas que requieren formación para sus propios trabajadores).

Asimismo conviene destacar la Formación en las Comarcas donde se realizan el 20% de las acciones presenciales totales. Además el 25% de las acciones se realizan mediante tele-formación o a distancia, lo que permite el acceso a la población a la formación, independientemente de su lugar de residencia y de su situación familiar o personal.

Se han aprobado acciones Formativas para los diferentes Sectores de la Rioja, por presupuesto destacan Administración y Gestión, Formación Transversal, Servicios Socioculturales, Comercio y Marketing, Informática y Comunicaciones, Transporte y Fabricación Mecánica. Otros sectores como Industrias Agroalimentarias y Hostelería y Turismo, también son destacables en cuanto a los recursos dedicados a formación y su importancia estratégica, entre otros (Tabla 7).

Se ha convocado y resuelto un plan de Mandos Intermedios y Directivos dotado con 231.699,12 € de subvención (290.419,12 € con la cofinanciación), con objeto de elevar la Competitividad Empresarial en la Comunidad a través de la sustancial mejora de los conocimientos Técnicos de los mandos estratégicos en las empresas. El Plan incluye Acciones de media duración horaria (100-200 horas) con acciones de corta duración (10-20 horas) en los campos Empresariales de las Direcciones: General, Comercial, Financiera, De Marketing, Operacional, Logística y Compras. Se ha acometido un Plan de Formación Para trabajadores con necesidades Especiales con una subvención de 1.512.341 €, 74 acciones programadas y 2.193 alumnos



Programación: Nº de entidades, acciones y alumnos. Subvenciones.

Modalidad	Programa	Entidades	Acciones	Horas	Alumnos	Importe Total	Subvención	Otra financiación	Coste subvención por alumno	Coste importe por alumno
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.1	6	136	5.404	1.837	531.885	531.885	0	290	290
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.2	1	4	244	53	22.928	22.928	0	433	433
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.4	1	7	335	177	28.199	28.199	0	159	159
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.6	34	118	5.828	1.717	982.821	982.821	210.284	450	572
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.1	3	4	2.770	70	303.830	303.830	0	4.340	4.340
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.2	7	64	22.400	1.405	2.114.208	2.114.208	0	1.525	1.505
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.3	1	1	460	15	31.000	15.500	15.500	1.033	2.067
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.4	20	112	6.826	7.163	540.739	522.013	18.725	73	75
Mod3: Planes específicos	3.2	6	74	18.362	2.193	1.585.366	1.512.341	73.025	690	723
Mod4: Acciones de formación en intercambio de Investigación, Desarrollo e Innovación	4.1	1	3	791	20	61.272	58.272	3.000	-	-
Mod5: Acciones de Investigación e Innovación; estudios y acciones de sensibilización y difusión	5.1	8	8	0	0	301.875	301.875	0	-	-

FUENTE: Elaborado por la D.G. de Formación y Empleo. (*)Varias entidades participan en varias acciones formativas

*Programación: Distribución de acciones por planes de formación y colectivos*

Modalidad	Programa	Acciones	Subvención desempleados	Importe desempleados	Acciones ocupados	Subvención ocupados	Importe ocupados
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.1	0	0	0	136	531.885	531.885
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.2	0	0	0	4	22.928	22.928
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.4	0	0	0	7	28.199	28.199
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.6	0	0	0	118	772.537	982.821
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.1	4	303.830	303.830	0	0	0
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.2	64	2.114.208	2.114.208	0	0	0
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.3	1	15.500	31.000	0	0	0
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.4	112	522.013	540.739	0	0	0
Mod3: Planes específicos	3.2	74	1.512.341	1.585.366	0	0	0
Mod4: Acciones de formación en intercambio de Investigación, Desarrollo e Innovación	4.1	3	58.272	61.272	0	0	0
Total		258	4.526.164	4.636.415	265	1.355.548	1.565.832

FUENTE: Dirección General de Formación y Empleo



Programación: Distribución de acciones por planes de formación y colectivos.

Modalidad	Mujeres	Acciones mujeres	Subvención mujeres	Importe mujeres	Acciones discapacitados y desfavorecidos	Subvención discapacitados y desfavorecidos	Importe discapacitados y desfavorecidos	Acciones emprendedores	Subvención emprendedores	Importe Emprendedores
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	963									
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	28									
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	93									
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	900	34	181.211	222.280	20	170.667	201.696	5	68.035	68.035
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	37	2	169.520	169.520	2	169.520	169.520			
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	736	1	64.965	64.965	0					
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	8									
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	3.754	10	1.575	1.575	4			10	1.575	1.575
Mod3: Planes específicos	1.149	2	30.780	30.780	0					
Mod4: Acciones de formación en intercambio de Investigación, Desarrollo e Innovación	10									
Total	7.678	49	448.051	489.120	26	340.187		15	69.610	69.610

FUENTE: Dirección General de Formación y Empleo

**Total programas de formación 2012**

Modalidad	Programa	Alumnos totales
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.1	1.837
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.2	53
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.4	177
Mod1: Planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores ocupados	1.6	1.717
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.1	70
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.2	1.405
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.3	15.
Mod2: Acciones formativas dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados	2.4	7.163
Mod3: Planes específicos	3.2	2.193
Mod4: Acciones de formación en intercambio de Investigación, Desarrollo e Innovación	4.1	20
Mod5: Acciones de Investigación e Innovación; estudios y acciones de sensibilización y difusión	5.1	-
Total		14.650

FUENTE: Dirección General de Formación y Empleo

Ejecución económica 2012

Concepto presupuestario	Presupuesto	Aprobado	Comprometido	Obligado
461.02. Formación, inserción profesional	79.000	0	0	0
461.07. Convenios y acciones fomento de empleo	400.000	46.905,00	46.905	46.905
470.01. Formación, inserción profesional	1.350.000	506.330,00	506.330,00	506.330,00
470.07. Cualificación trabajadores	700.000	359.939,88	359.939,88	359.939,88
470.13. Formación continua. Acciones complementarias	130.000	32.857,00	32.857,00	32.857,00
480.00. Formación, inserción profesional	2.340.000	2.230.949,85	2.230.949,85	2.230.949,85
480.06. Becas FIP	730.000	329.789,84	329.789,84	329.789,84
480.07. Cualificación trabajadores	3.000.000	463.492,26	463.492,26	463.492,26
480.12 Formación continua. Contratos programa	2.440.000	592.829,85	592.829,85	592.829,85
480.13. Formación continua. Acciones complementarias	180.405	301.874,69	301.874,69	301.874,69
Total Capitulo IV	11.349.405	4.864.968,37	4.864.968,37	4.864.968,37
Ayudas y Becas 2012	730.000	329.789,84	329.789,84	-

FUENTE: Dirección General de Formación y Empleo



INSERCIÓN LABORAL Y DESARROLLO LOCAL

La Sección de Inserción Laboral y Desarrollo Local es una unidad que pertenecía al Servicio Riojano de Empleo y que luego pasó a formar parte de la Dirección General de Formación y Empleo. Su misión fundamental es 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 2012 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

Los principales programas gestionados son:

1. Programa **Orientación Profesional** para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo (OPEA), priorizando los colectivos más vulnerables y los que corresponden a los planes extraordinarios del Servicio Público de Empleo Estatal.

Con objeto de garantizar los servicios de orientación y asesoramiento en todo el territorio riojano, la convocatoria de 2012 distingue a los demandantes que deben ser atendidos en las diferentes localidades, por lo que las entidades colaboradoras han tenido que garantizar el servicio en ellas.

Se ha potenciado la utilización de los Puntos de Información y Orientación-PIO con la realización de sesiones grupales en las que los demandantes reciben información sobre las posibilidades que ofrece la red a la hora de buscar empleo. Hay que destacar también que se ha aumentado el número de cursos de alfabetización informática y búsqueda de empleo a través de Internet dirigidos a los usuarios de orientación que carecen de estas herramientas básicas.



La convocatoria de subvenciones realizada este año 2.012 no se ha abierto a acciones de autoempleo por estar incluidas en otros proyectos específicos.

La atención en acciones de Orientación Profesional se realiza en una proporción cercana al 50% entre hombres y mujeres..

Dentro de las acciones de orientación realizadas por los tutores de empleo se encuentra un apartado destinado a los perceptores del ingreso mínimo de inserción (IMI).

Durante el ejercicio 2012 el Servicio Riojano de Empleo y la Dirección General de Formación y Empleo han atendido a 721 personas nuevas (364 hombres y 357 mujeres). Dentro de este colectivo, y enmarcado dentro del ámbito de presenta informe cabe destacar que los desaparecidos tutores de empleo atendieron a 22 víctimas de violencia de género.

2. 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 la oficina de empleo y estar disponible para el empleo y
- cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación (principalmente no tener una cualificación profesional).

Proyectos escuelas taller gestionados por la D.G. de Formación y Empleo

Localidad	Proyecto	Alumnos	Hombres	Mujeres
Arnedo	Fuente Laverio X	14	12	2
Haro	El Coso VII	34	14	20
Logroño	Logroño Verde	21	18	3
Calahorra	Casco Antiguo X	38	32	6
Alfaro	El Manzano	12	9	3
		119	85	34

3. 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 fomentando, bien directamente o en colaboración con la Dirección General de Formación y Empleo de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y las entidades promotoras, la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos.

La duración de los proyectos es de dos años, dividida en fases de seis meses. 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.

En 2012, estuvo en funcionamiento una unidad de promoción y desarrollo promovida por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER). Esta UPD fue aprobada en 2010.

Localidad	Proyecto	Participantes	Hombres	Mujeres
Logroño	Innovación	8	3	5
		119	85	34

4. 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 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 la oficina de empleo y estar disponible para el empleo y
- cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación (principalmente no tener una cualificación profesional).

Proyectos escuelas taller gestionados por la D.G. de Formación y Empleo

Localidad	Proyecto	Alumnos	Hombres	Mujeres
Arnedo	Fuente Laverro X	14	12	2
Haro	El Coso VII	34	14	20
Logroño	Logroño Verde	21	18	3
Calahorra	Casco Antiguo X	38	32	6
Alfaro	El Manzano	12	9	3
		119	85	34

3. 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 fomentando, bien directamente o en colaboración con la Dirección General de Formación y Empleo de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo y las entidades promotoras, la inserción laboral de los participantes en dichos proyectos.

La duración de los proyectos es de dos años, dividida en fases de seis meses. 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.

En 2012, estuvo en funcionamiento una unidad de promoción y desarrollo promovida por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER). Esta UPD fue aprobada en 2010.

Localidad	Proyecto	Participantes	Hombres	Mujeres
Logroño	Innovación	8	3	5
		119	85	34

4. 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 la oficina de empleo y estar disponible para el empleo; y cumplir los requisitos establecidos para formalizar un contrato para la formación (principalmente no tener una cualificación profesional).

Talleres de Empleo gestionados por la D.G. de Formación y Empleo

Localidad	Proyecto	Alumnos	Hombres	Mujeres
Haro	Conde de Haro III	13	8	5
Sto Domingo de la Calzada	El Peregrino II	10	4	6
Ocón	Tierra Viva II	11	11	0

5. 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 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.



En el año 2012 se realizó una convocatoria en el mes de febrero para este programa, con una asignación presupuestaria total de 1.245.000 €, de los 830.000 € están destinados a corporaciones locales y 415.000 € a instituciones sin ánimo de lucro, organismos y la Universidad. La Dirección General de Formación y Empleo gestiona el programa “Primer empleo y mujer y empleo” tras la extinción del SRE.

a) 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.

Programa “Primer empleo y mujer y empleo” en corporaciones locales.

Nivel estudios	HOMBRES			MUJERES				TOTAL Categoría
	Totales	Primer empleo	Otros	Totales	Primer empleo	Mujer empleo	Otras	
Licenciado	3	0	3	5	0	0	5	8
Diplomado	14	4	10	31	11	3	17	45
Técnico superior	6	2	4	4	0	0	4	10
Técnico, bachiller	24	10	14	43	13	6	24	67
ESO, certificado	141	30	111	41	13	5	23	182

b) 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.

Programa “Primer empleo y mujer y empleo” en organismos, instituciones sin ánimo de lucro y la Universidad

Nivel estudios	HOMBRES			MUJERES				TOTAL Categoría
	Totales	Primer empleo	Otros	Totales	Primer empleo	Mujer empleo	Otras	
Licenciado								
Diplomado								
Técnico superior								
Técnico, bachiller								
ESO, certificado								

6. Los **Agentes de Promoción de Empleo Local** (APEL) se configuran como personal al servicio de las Entidades Locales de La Rioja o Entidades dependientes o vinculadas a una Administración Local, 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.

Los Agentes de Promoción de Empleo Local ajustarán el desempeño de su trabajo a la memoria-proyecto presentada al inicio o prórroga de su contratación, tendrán autonomía propia y desarrollarán sus funciones en dos vertientes:

- En el marco de colaboración con la Dirección General de Formación y Empleo para la promoción e implantación de las políticas activas de empleo,
- En su misión de contribuir al desarrollo socioeconómico del territorio.

La subvención de la Dirección General de Formación y Empleo por la contratación de cada Agente de Promoción de Empleo Local se concederá por un periodo de un año, pudiéndose conceder prórrogas de la misma por periodos anuales, con una duración máxima de 6 años. Para la concesión de cada prórroga será preciso justificar el cumplimiento del plan de acción desarrollado en la memoria-proyecto que motivó la concesión inicial y la justificación suficiente de la necesidad de dar continuidad a dicho plan de acción o iniciar uno nuevo.



Esta subvención para la contratación del APEL ascenderá hasta el 80 % de los costes laborales totales de la contratación, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social por todos los conceptos, con un máximo de 28.000 euros al año por cada contratación subvencionada y según los siguientes criterios:

Durante los tres primeros años de contrato se subvencionará esta contratación con el 80 % de los costes laborales totales y con un máximo de 28.000 euros al año.

Durante el cuarto, quinto y sexto año de contratación se subvencionará únicamente hasta el 50 % de los costes laborales, calculados de acuerdo a lo establecido en el apartado a) y con el límite máximo de 15.000 euros al año.

El número máximo de Agentes de Promoción de Empleo Local, subvencionados, que pueden prestar sus servicios simultáneamente en una misma entidad local o entidad dependiente o vinculada a la misma será de dos.

Durante el año 2012, la Dirección General de Formación y Empleo publicó una nueva convocatoria para subvencionar la contratación de Agentes de Promoción de Empleo Local con un presupuesto de 36.000 € con cargo a dos partidas presupuestarias diferentes del presupuesto para el 2012 y de otros 36.000 € también con cargo a dos partidas presupuestarias diferentes del presupuesto para el 2013.

La convocatoria no fue resuelta ya que los solicitantes desistieron en sus solicitudes. Distribución por sexos de los Agentes de Promoción de Empleo Local: Hombres: 4 y Mujeres: 6

7. 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.

	Solicitudes recibidas	Solicitudes aprobadas
Hombres	26	14
Mujeres	28	22
Total	54	36

8. 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.

	Solicitudes recibidas	Solicitudes aprobadas
Hombres	47	13
Mujeres	3	2
Total	50	15

Durante el año 2012, tanto dentro de la Dirección General de Formación y Empleo, la actividad de **EURES** en La Rioja se ha mantenido en dimensiones similares a 2011 (en torno a 500 demandantes atendidos). Se ha producido, sin embargo, un descenso de los contactos con empleadores radicados en el extranjero, ya que esta actividad se ha centralizado en los denominados Puentes para la Colaboración (PCP), equipos combinados entre Consejeros de Eures España y Consejeros de otro países con los que existen acuerdos específicos (Alemania, Nórdicos, Francia). No ha habido contactos con empleadores locales, circunstancia que se explica por la situación del mercado laboral nacional.

Durante 2012 se incrementaron notablemente los contactos con otros Consejeros EURES en otras provincias y países, así como con el personal de la Red de Empleo de la Rioja.

En febrero de 2012 dos componentes de la Red de Empleo de La Rioja participaron en un curso de formación organizado por EURES España en Madrid. Desde entonces actúan como informadores en sus correspondientes ámbitos territoriales.

SECCIÓN DE CUALIFICACIONES

El *Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009-2011*, aprobado por el Consejo de Formación Profesional de La Rioja y el Consejo de Gobierno en diciembre de 2008, contemplaba entre sus objetivos “*potenciar la participación en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales a través de la creación del Departamento de Cualificaciones Profesionales*” (Eje 1.Objetivo 2).

El Departamento de Cualificaciones de La Rioja se pone en marcha en enero de 2009, dependiendo orgánicamente de la Sección de Programación Formativa y Cualificaciones Profesionales del Servicio Riojano de Empleo y, funcionalmente, del Consejo de Formación Profesional de La Rioja.



El *Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009-2011* atribuye al Departamento las siguientes **funciones**:

- La definición y actualización permanente de las cualificaciones profesionales en el ámbito de la Comunidad Autónoma
- La elaboración de estudios sobre las características y la evolución de las cualificaciones profesionales
- La interlocución autonómica con el Instituto Nacional de Cualificaciones y la participación en el proceso de elaboración de las cualificaciones profesionales, en conexión con el INCUAL, y de acuerdo con los criterios y metodologías propuestos por éste.
- La relación con los departamentos de cualificaciones de otras CCAA.
- La coordinación para la realización de estudios y análisis sobre la evolución de la producción y el empleo y, particularmente, sobre las características y evolución de las cualificaciones profesionales.
- La interrelación funcional de las actividades formativas de los subsistemas de formación con las titulaciones y con las certificaciones.
- La difusión del Sistema Nacional de Cualificaciones en La Rioja.
- La vigilancia por el establecimiento y gestión del Sistema Nacional de las Cualificaciones.
- La adopción de una metodología capaz de identificar las competencias profesionales, especialmente las específicas del tejido productivo.
- El impulso del estudio e implantación de las nuevas profesiones y de los nuevos yacimientos de empleo, con su oportuna oferta formativa.
- 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.
- La coordinación de las fases de evaluación y acreditación.
- La determinación de los criterios a observar en la evaluación de la competencia y en el procedimiento de concesión de acreditaciones, dentro del marco estatal.
- La coordinación y diseño metodológico de la red orientación, así como el desarrollo de los criterios y contenidos en materia de cualificaciones profesionales para la orientación profesional.
- La elaboración o contratación de cuantos informes y estudios sean precisos de acuerdo con las líneas y prioridades establecidas por el Consejo de Formación Profesional, dentro de las dotaciones presupuestarias previstas.



Los recursos humanos con que cuenta son los siguientes: una jefa de sección, una instructora de formación, un técnico de gestión A.G, un encargado de turno fijo (administrativo)

Respecto a las actividades que desarrollan:

1. Colaboración en la elaboración del II Plan de Formación Profesional de La Rioja 2012-2015

Siendo la Formación Profesional una materia que en la Comunidad Autónoma compete a las Consejerías de Educación, Cultura y Turismo y de Industria, Innovación y Empleo, una vez concluido el I Plan de Formación Profesional de La Rioja 2009-2011, se constituyó un grupo de trabajo, por acuerdo y mandato del Consejo de Formación Profesional de La Rioja, para la elaboración de un II Plan que diera continuidad al anterior.

En este grupo participó, entre otros, el Departamento de Cualificaciones de La Rioja. En su seno se realizó primeramente la evaluación de cada uno de los objetivos del I Plan, mediante un análisis DAFO, una valoración de su grado de consecución y una propuesta de actuación para cada uno de ellos en el contexto del II Plan. Además, se trabajó en la delimitación de una estructura de contenidos y objetivos consensuada para el II Plan y en la supervisión del texto del Plan propuesto por una empresa externa contratada para los efectos. Este trabajo se desarrolló desde marzo hasta diciembre de 2012

El producto debe elevarse al Consejo de Formación Profesional de La Rioja y posteriormente al Consejo de Gobierno para la aprobación del Plan.

2. Información, difusión y atención al público

Atención al público: una de las funciones desarrolladas por el Departamento es la atención individualizada a las solicitudes, consultas y demandas de información u orientación que con carácter general realizan trabajadores, estudiantes, empresas, profesionales, entidades y centros de formación vinculados a la FP, etc., tanto de forma presencial como telefónica o mediante correo electrónico, sobre cualificaciones, certificados de profesionalidad, reconocimiento de competencias profesionales, etc.

El número de personas atendidas en 2012, desde el 1 de agosto hasta final de año, ascendió a 2.783.

De esta manera, el total de personas atendidas en el año 2012 ascendió a 6.519. Algo más del 50% supuso un servicio presencial, un 44% telefónico y tan solo un escaso 4% mediante correo electrónico.

3. Participación en jornadas, cursos, charlas, estudios, etc.



Intervención en el I Congreso Internacional e Inter-universitario de orientación organizado por la Universidad de Málaga y otros: El plan de información y orientación en el procedimiento de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales (octubre de 2012)

Colaboración como informantes en el estudio de ámbito nacional realizado por la FES de la Unión General de Trabajadores sobre la acreditación de competencias en el sector de Artes Gráficas.

4. Web del Gobierno de La Rioja

Durante 2012 el Departamento de Cualificaciones ha continuado su labor de difusión sobre las cualificaciones, los certificados de profesionalidad, el reconocimiento de competencias profesionales, etc. a través de la página web del Gobierno de La Rioja en su área temática de Empleo y Formación, en el espacio de Cualificaciones Profesionales.

Cabe, si acaso, destacar la actualización permanente del apartado de novedades, que ha servido de cauce para dar publicidad sobre:

- Convocatorias de reconocimiento de competencias propias y de otras Comunidades Autónomas.
- Cursos para la habilitación de asesores y evaluadores.
- Actos administrativos relacionados con la 2ª convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales.
- Otros asuntos.

5. Folletos

Durante 2012 se ha continuado la distribución de folletos informativos sobre certificados de profesionalidad y sobre reconocimiento de competencias profesionales, iniciada en años anteriores.

Participación en grupos y foros de representatividad o de trabajo de ámbito nacional y regional

En 2012 se produjo una disminución de la actividad de los foros y grupos nacionales en los que se viene participando. Aun con ello, se ha participado en:

El Comité Técnico Nacional de Certificados de Profesionalidad (SPEE-CCAA), en el que se analizan las propuestas de nuevos certificados de profesionalidad y se tratan asuntos relacionados con la elaboración, la impartición y la expedición de certificados de profesionalidad, la elaboración de materiales didácticos de



desarrollo de los mismos, el desarrollo de la red de Centros de referencia nacional, etc.

El grupo de trabajo de SISPE-Formación que, en un primer momento, definió la forma de inclusión de los certificados de profesionalidad y las competencias profesionales acreditados por los trabajadores en su demanda de empleo dentro del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo y, en una segunda etapa, viene trabajando en la definición de la información común a todos los Servicios Públicos de Empleo en materia de formación para el empleo.

La Comisión Permanente del Consejo General de Formación Profesional .

La Comisión Permanente y el Pleno del Consejo de Formación Profesional de La Rioja.

El Consejo Social del C.P.I.F.P. Camino de Santiago .

6. Observatorio de cualificaciones de La Rioja

Si bien el Plan de FP de La Rioja 2009-2011 preveía la colaboración de los agentes socioeconómicos más representativos de La Rioja (CCOO, FER y UGT), mediante el Observatorio de las Cualificaciones, en el desarrollo del Sistema de las Cualificaciones en la región, colaboración que en años anteriores se había articulado mediante el desarrollo de acciones complementarias y de acompañamiento a la formación vinculadas al Departamento, en 2012 dichas acciones se destinan a otros fines a excepción de los trabajos de CCOO-FOREM sobre detección de buenas prácticas en los procesos de reconocimiento de competencias profesionales y sobre la adquisición de competencias clave para el aprendizaje permanente, en los que el Departamento ha colaborado.

7. Trabajos relacionados con los certificados de profesionalidad

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.

Por su parte, la normativa reguladora de la Formación Profesional del ámbito educativo prevé la expedición de certificados de profesionalidad a los alumnos de Programas de Cualificación Profesional Inicial que superen todos los módulos de una cualificación.



Mantenimiento actualizado del listado de certificados de profesionalidad existentes

Desde el Departamento de Cualificaciones se ha estado al tanto de las publicaciones de los reales decretos que establecen nuevos certificados de profesionalidad y conforme a ello ha mantenido permanentemente actualizado el listado de certificados, en el que se reflejan los reales decretos por los que se regulan, su situación actual (vigentes o derogados) y las fechas límite relacionadas con la impartición de acciones formativas que respondan a ellos y con la solicitud de su expedición.

Expedición y entrega de certificados de profesionalidad: trabajos realizados

Desde agosto de 2012 hasta final de año se realizaron las siguientes actividades:

- Tramitación de solicitudes de alumnos de acciones formativas de Formación para el Empleo de La Rioja (antiguo Plan FIP, Formación para el empleo, 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
- Notificaciones de resoluciones
- Tramitación de recursos
- Una resolución de expedición de certificados de profesionalidad
- 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.

Expedición y entrega de certificados de profesionalidad

En 2012, el total de solicitudes tramitadas fue de 1.015 y el número de certificados de profesionalidad y acreditaciones parciales acumulables expedidos de 931 y 8 correlativamente. Al final del ejercicio, el número acumulado de certificados expedidos desde que se inició la expedición en 2009 ascendía a 2.829.

8. Reconocimiento de competencias profesionales

Recepción, registro y tratamiento de preinscripciones

El sistema de preinscripción para el reconocimiento de competencias profesionales puesto a disposición de los ciudadanos por el Departamento de Cualificaciones de



La Rioja tiene un doble fin: de un lado, conocer el volumen de personas interesadas en este procedimiento según cualificaciones, lo que favorece el dimensionamiento de la demanda y la planificación de convocatorias; de otro, ofrecer información de las convocatorias que se efectúan a las personas interesadas en ellas.

A final de el año 2012, el número acumulado de preinscripciones recibidas alcanzo la cifra de 5.071 que corresponden a 2.689 personas, un 72% mujeres y un 28% varones.

Preinscripciones y personas preinscritas según familias profesionales

Código	Denominación	Inscripciones	Personas inscritas
ADG	Administración y gestión	164	96
AFD	Actividades físicas y deportivas	5	2
ARA	Agraria	160	84
ARG	Artes gráficas	22	13
ART	Artes y artesanía	8	2
COM	Comercio y marketing	54	30
ALE	Electricidad y electrónica	157	78
ANA	Energía y agua	31	10
EOC	Edificación y obra civil	99	50
FME	Fabricación mecánica	143	75
HOT	Hostelería y turismo	174	106
IEX	Industrias extractivas	14	10
IFC	Informática y comunicaciones	22	9
IMA	Instalación y mantenimiento	147	73
IMP	Imagen personal	32	25
IMS	Imagen y sonido	16	11
INA	Industrias alimentarias	18	6
MAM	Madera, mueble y corcho	92	29
QUI	Química	6	2
SAN	Sanidad	847	241
SEA	Seguridad y medio ambiente	19	14
SSC	Servicios socioculturales y a la comunidad	255	128
SSC01	Atención sociosanitaria a personas en domicilio	1.238	935
SSC02	Atención sociosanitaria en instituciones sociales	1.144	544
SSC03	Educación infantil	80	63
TCP	Textil, confección y piel	33	11
TMV	Transporte y mantenimiento de vehículos	91	30
	Total	5.071	2.689

FUENTE: Sección Cualificaciones. *Una persona puede realizar varias preinscripciones.



Segunda convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja

La segunda convocatoria de reconocimiento de competencias profesionales en La Rioja se efectuó mediante la Resolución nº 15, de 3 de enero de 2012, de la Consejería de Educación, Cultura y Turismo (BOR nº 6, de 13 de enero).

Las cualificaciones y plazas convocadas fueron las siguientes:

Denominación	Plazas convocadas
Educación infantil	65
Transporte sanitario	40
Cocina	20
Servicios de bar y cafetería	20
Atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales	130
Atención sociosanitaria a personas en el domicilio	70
Total	345

FUENTE: Sección Cualificaciones

Una vez finalizado el proceso de verificación de requisitos de acceso y aplicados los criterios de selección de candidatos, el 13 de agosto de 2012 se publicaron las listas provisionales de admitidos (seleccionados y reservas) y excluidos y, tras el período de reclamaciones establecido, el 30 de agosto se publicó la resolución de admisión.

Con fecha 27 de septiembre se inició la fase de asesoramiento, previo nombramiento de los asesores necesarios para su ejecución, que concluyó el 3 de noviembre.

El 8 de noviembre se puso en marcha la fase de evaluación de los candidatos, para lo que fue preciso nombrar a los evaluadores pertinentes para la constitución de las 6 comisiones de evaluación necesarias (una por cualificación). La finalización de esta fase, que en principio estaba prevista para el 11 de enero de 2013, se retrasará hasta el 15 de febrero de 2013 en las cualificaciones de Educación infantil y Hostelería, habida cuenta de los diversos problemas surgidos para su arranque su ejecución

Manual de Gestión del Reconocimiento de Competencias Profesionales en La Rioja

Durante 2012, a la vista de la experiencia y las conclusiones derivadas del avance en la ejecución del procedimiento, se han realizado diversos trabajos de mejora y actualización del Manual de Gestión del Reconocimiento de Competencias Profesionales en La Rioja.

Habilitación de asesores y evaluadores

Para poder ejecutar convocatorias de reconocimiento de competencias profesionales, es preciso disponer de profesionales habilitados como asesores y como evaluadores en las distintas unidades de competencia.



La habilitación, con independencia de la Administración que la realice, tiene validez para todo el territorio nacional.

Establecido el procedimiento para la habilitación en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja en el Decreto 32/2011, de 29 de abril, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento de las competencias profesionales, y una vez en funcionamiento la base de datos que da soporte al registro de profesionales habilitados (Fichero de asesores y evaluadores de La Rioja), desde agosto de 2012 hasta final de año se fueron resolviendo las solicitudes recibidas y se anotaron en él los profesionales habilitados.

Al final del ejercicio, la disponibilidad de profesionales habilitados es la que sigue:

Tipo de habilitación	Asesores	Evaluadores	Ambos	Total
Definitiva	46	39	23	108
Provisional	12	10	24	46
Total	58	49	47	154

FUENTE: Sección de Cualificaciones

Con el fin de potenciar la disponibilidad de profesionales habilitados, habida cuenta de que la normativa exige que acrediten formación específica, desde el Departamento de Cualificaciones un curso de habilitación que se desarrolló del 26 de septiembre al 15 de octubre de 2012. Se ofertaron 50 plazas (25 asesoramiento y 25 evaluación) y tuvo una gran aceptación: las plazas se cubrieron e incluso tuvieron que ser ampliadas a un total de 62; muchas personas interesadas quedaron sin posibilidad de asistir al mismo, cursando no obstante su habilitación provisional en espera de la convocatoria de un nuevo curso. Su duración fue de 15 horas comunes tanto a asesores como evaluadores más 25 horas sobre asesoramiento y 25 sobre evaluación.

RED DE OFICINAS DE EMPLEO DE LA RIOJA

Intermediación laboral

La crisis económica y financiera internacional iniciada en agosto del año 2007 en la economía americana, pronto contaminó a todo el sistema financiero mundial, afectando directamente en Europa, pero que se agravó en España en el año 2008 por la crisis inmobiliaria, poniendo en evidencia las debilidades del modelo económico-financiero incapaz de dar respuesta a la crisis y agravando la situación del mercado laboral. Se constata que España ha destruido más empleo y más rápidamente que en las principales economías europeas hasta la fecha.

Desde mediados de 2007 las magnitudes macroeconómicas de la economía española experimentan una evolución negativa que ha tenido su reflejo en el



deterioro laboral, que no ha hecho sino proseguir, con el consiguiente incremento de la tasa de desempleo alcanzando el 26,02% según la EPA en el IV trimestre 2012, en el ámbito nacional.

La destrucción de empleo en España ha sido más intensa en colectivos, especialmente los jóvenes, cuya tasa de paro nacional entre los menores de 25 años alcanza casi el 55,13% según la EPA en el IV trimestre 2012, en el ámbito nacional. La incertidumbre a la hora de entrar en el mercado laboral, los reducidos sueldos iniciales y la situación económica general esta propiciando que muchos jóvenes bien formados abandone el país y busquen oportunidades de trabajo en el extranjero.

El desempleo de larga duración en España es también más elevado que en otros países, según datos de la OCDE la duración media del desempleo en España ha aumentado considerablemente. Especialmente grave es para los trabajadores temporales, con una tasa de temporalidad cercana al 25%, mucho más elevada que el resto de los países europeos.

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 Real Decreto-Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y en la Ley 3/2012 de 6 de julio 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 estabilidad en el empleo, especialmente reducir la tasa de desempleo juvenil, además de posibilitar la creación de puestos de trabajo mediante el apoyo a emprendedores o el desarrollo de la colaboración público-privada para mejorar los mecanismos de búsqueda de 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”.

El Plan de Empleo trata de reducir la tasa de paro actual, y una reducción de este tipo requiere condiciones macroeconómicas adecuadas de crecimiento de la actividad, la demanda, y el crédito, junto a las políticas estructurales, fiscales y monetarias estatales y europeas.

Según determina el Plan de Empleo, para crear empleo es necesario cambiar el modelo productivo riojano mediante una diversificación de los sectores. Avanzar y propiciar un nuevo modelo productivo basado en el fortalecimiento del sector industrial, con una apuesta decidida la I+D+I, en las nuevas tecnologías y en la sostenibilidad ambiental.

Las Políticas de Empleo del Gobierno de La Rioja van dirigidas a lograr que el objetivo del Plan de Empleo 2011-2015 se cumpla. Se trata de actuar como una Red de Empleo más eficiente, que refuerce la empleabilidad de los parados mediante la formación y aumente sus oportunidades de encontrar un empleo adecuado mejorando la orientación y la intermediación, asegurando que todos los recursos disponibles para realizar estas funciones estén debidamente coordinados para conseguir tales fines

Datos de paro en La Rioja año 2012

Demandantes de empleo y tasa de paro en La Rioja de 1 de agosto a 31 de diciembre de 2012

	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Demanda.	Tasa paro	Demanda.	Tasa paro	Demanda.	Tasa paro
ago-12	25.782	16,56%	12.940	14,99%	12.842	18,50%
sep-12	24.977	16,04%	12.251	14,20%	12.726	18,34%
oct-12	26.443	17,37%	13.420	16,09%	13.023	18,93%
nov-12	27.520	18,08%	14.034	16,83%	13.486	19,60%
dic-12	27.577	18,12%	14.247	17,08%	13.330	19,38%

FUENTE: Observatorio de Empleo

Paro registrado en La Rioja por tramos de edad, sexo y sectores económicos a fecha 31/12/2012

Total sectores	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin Empleo Anterior
----------------	-------------	-----------	--------------	-----------	---------------------



Menor de 25 años	2.523	316	325	128	1.119	635
Hombres	1.400	253	221	121	528	277
Mujeres	1.123	63	104	7	591	358
Mayor de 25 años	25.054	2.390	5.208	3.469	13.056	931
Hombres	12.847	1.969	2.935	3.115	4.716	112
Mujeres	12.207	421	2.273	354	8.340	819

FUENTE: Observatorio de Empleo

Red de oficinas de empleo

Oficinas de Empleo ubicadas en las siguientes direcciones:

Localidad de la oficina	Dirección	Teléfono
Logroño	C/ Calvo Sotelo, 27-29	Tlfn: 941 29 11 00 Fax 941 29 12 40
Nájera	Avda. España, 5	Tlfn: 941 36 06 90 Fax 941 41 04 79
Haro	C/Juan Ramón Jiménez, 2	Tlfn: 941 30 49 75 Fax 941 30 49 16
Santo Domingo	C/ Sor María de Leiva, 14	Tlfn: 941 34 12 91 Fax: 941 38 08 00
Calahorra	C/ Bretón de los Herreros, 2	Tlfn: 941 13 18 54 Fax: 941 13 60 91
Arnedo	Avda Eliseo Lerena, 24-26	Tlfn: 941 38 54 59 Fax: 941 38 18 73
Cervera del río alhama	Avda. De la rioja nº 6 bajo	Tlfn: 941 19 86 63
Alfaro	Ayuntamiento de Alfaro	Tlfn: 941 18 48 77 Fax: 941 18 38 93
Torreçilla (*)	C/Sagasti, 16-17	Tlfn: 941 46 02 61 Fax: 941 46 02 61

(*) Servicios de renovación de demanda y duplicado de tarjetas de empleo)

Las Oficinas de Empleo en La Rioja están agrupadas de la siguiente forma:

- La Oficina de Empleo de Logroño incluye la Oficina de Nájera.
- La Oficina de Calahorra incluye las Oficinas de Alfaro, Arnedo y Cervera del Río Alhama.
- La Oficina de Haro incluye la Oficina de Sto. Domingo.

La Intermediación Laboral realizada a través de la Red de Oficinas de Empleo de La Rioja, tiene como finalidad gestionar la búsqueda de empleo a personas en edad laboral en situación de desempleo o no, y coordinarla con las necesidades de colocación de los empleadores. Este servicio es de carácter universal y gratuito y garantiza la igualdad de oportunidades y la libre circulación de trabajadores.

Gestión realizada en la red de oficinas de empleo. Año 2012



Sistema de espera y direccionamiento de ciudadanos

Las Oficinas de Empleo de Logroño y Calahorra cuentan con el **Sistema de Espera y Direccionamiento de Ciudadanos** que facilita la derivación a los distintos servicios prestados de las personas que acceden a ellas.

Inscripción de Demandantes 2012	Oficina de Logroño	Oficina de Calahorra	Total
DGFE (1/8/12-31/12/12)	56.046	13.171	69.217

FUENTE: Oficinas de Empleo de Logroño y Calahorra. La Oficina de Haro no dispone de este sistema.

Los datos de los servicios prestados proporcionados por el Sistema de Espera y Direccionamiento de Ciudadanos durante 1 agosto a 31 diciembre de 2012, asciende a un total de 69.217 usuarios atendidos. Supone un descenso de 15,65% respecto del año anterior, provocado por el aumento de los usuarios en la red, mediante la oficina electrónica que a lo largo del año 2012 se ha incrementado considerablemente.

Servicios prestados /año	Oficina de Logroño	Oficina de Calahorra	Total
Año 2011	129.727	34.620	164.347
Año 2012	105.667	32.951	138.618

FUENTE: Oficinas de Empleo de Logroño y Calahorra. La Oficina de Haro no dispone de este sistema.

Inscripción de demandantes de empleo y entrevista ocupacional

La inscripción de demandantes de empleo se realiza a aquéllos trabajadores desempleado o no, que tengan su domicilio en la Comunidad Autónoma de La Rioja, y consiste en registrar a la persona interesada en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE), de modo que conste que solicita alguno de los servicios ofrecidos.

Tras la inscripción, una vez dada de alta la persona en el sistema, se procede a una entrevista ocupacional, en la que se registran sus datos personales y datos profesionales (titulación académica, formación, experiencia, conocimientos complementarios, sectores y ámbitos de búsqueda), quedando disponibles en toda la red del Sistema Público de Empleo. La inscripción puede darse de baja por varias razones, siendo las más comunes la “baja por colocación” o “baja por no renovación de la demanda” y otras causas.

A lo largo del ejercicio 2012 se ha procedido a modificar los Códigos Nacionales de Ocupación (CNO), lo que ha obligado a modificar y actualizar el Sistema SISPE. Se ha realizado el diseño e implementación de un buscador en ACESS para facilitar la búsqueda del nuevo CNO. Las modificaciones de los Títulos han obligado a realizar



un nuevo libro de consulta, y se ha llevado a cabo la reclasificación de 1.748 tarjetas de demanda.

Inscripción de demandantes y entrevistas ocupacionales

D.G. Formación y Empleo 1/8/12-31/12/12	Oficina Logroño	Oficina Calahorra	Oficina Haro	Oficina Electrónica
Alta de demandantes	16.625	6.811	2.397	1.033
Bajas demandantes	16.338	7.257	2.412	(**)

FUENTE: Sistema Integral de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

** Dato que no se publica

En el siguiente cuadro podemos comprobar que el número de demandas que han sido dados de alta se eleva a 61.908 y demandas dadas de baja durante el año 2012 alcanzaron 57.517 bajas. Se cierra el año el 31 de diciembre de 2012 con 35.032 demandas pendientes. Los puestos ofertados ascienden a un total de 1.580 puestos de trabajo. Las colocaciones con ofertas se elevan a un total de 1.102, en el período correspondiente a 1/1/2012 a 31/7/2012 SRE ascendieron a 446, y durante el período comprendido entre 1/8/2012 a 31/12/2012 DGFE ascendieron a 656.

D.G. Formación y Empleo 1/8/12-31/12/12	2011	2012
Alta de demandas	65.499	61.908
Bajas demandadas	55.378	57.517
Demandas pendientes	32.074	35.032

FUENTE: Sistema Integral de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Renovación de demanda

Siempre que el demandante de empleo desee mantener su situación de alta en las Oficinas de Empleo, deberá renovar su demanda cada tres meses de acuerdo a las fechas establecidas en su Documento de Alta y Renovación de la Demanda de Empleo (DARDE).

Esta acción se puede realizar de forma presencial en las distintas Oficinas de Empleo o a través de Internet (www.larioja.org/empleo → Oficina Electrónica). En el año 2012 se han renovado por internet un total de 18.860 demandas.

Renovaciones de demanda	1 agosto a 31 diciembre	Total año 2012	Porcentaje Total
Oficina de Empleo de Logroño	34.744	83.529	57,28%
Oficina de Empleo de Calahorra	12.213	31.459	21,57%
Oficina de Empleo de Haro	4.879	11.981	8,22%
Oficina Electrónica	10.532	18.860	12,93%



Total	62.368	145.829	100,00%
-------	--------	---------	---------

FUENTE: Sistema Integral de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE).

Se puede observar que se han realizado un total de 145.829 renovaciones de demanda durante el año 2012, supone un incremento del 8,12% respecto del año anterior. Resulta que del total de las renovaciones el 57,28% se realizaron en la Oficina de Logroño, el 12,93% se han realizado vía "on line", a través de la oficina electrónica., el resto 30%, se distribuye entre la Oficina de Calahorra el 21,57% y la Oficina de Haro el 8,22%.

Cabe destacar el **incremento del 56,41%** del número de usuarios que han realizado las renovaciones a través de la oficina electrónica, respecto del año anterior, alcanzando un valor absoluto de 18.860 usuarios que han renovado por internet. Los usuarios autorizados para el uso de los Servicios interactivos a fecha 31 de diciembre alcanzaron 32.777, de los cuales 18.860 utilizaron la oficina electrónica para renovar sus demandas, supone que el 57,54% del total autorizados utilizaron este sistema para renovar sus demandas.

Orientación profesional

Equipo de Orientadores Laborales:

A lo largo del año 2012 las principales actuaciones de los orientadores en materia de Intermediación Laboral han sido:

- ENTREVISTAS INDIVIDUALES Y SESIONES GRUPALES DE ORIENTACIÓN. Con el objetivo de enseñar y reconducir a los demandantes a buscar activamente empleo, mejorando en lo posible su empleabilidad y facilitando su inserción laboral. Están dirigidas a demandantes provenientes de empresas en proceso de reestructuración, u otros que así lo soliciten voluntariamente.
- CONSULTAS AL ORIENTADOR: Se trata de orientar y asesorar a aquellas personas que tengan dudas de distinta índole laboral. Son acciones dirigidas a cualquier persona que lo solicite, sea desempleada u ocupada.
- SESIONES DE ACOGIDA: facilitando la información necesaria para conocer el funcionamiento del Servicio Riojano de Empleo y aportando información que mejore la empleabilidad de dichos demandantes. Dichas sesiones se desarrollan fundamentalmente con demandantes que acuden por primera vez a las Oficinas de Empleo, o hace mucho tiempo que no están inscritos en ellas, así como, con todos aquellos que son susceptibles de dicha actuación.
- ACTUALIZACIÓN DEL HISTORIAL PROFESIONAL de los demandantes de Empleo, con el objetivo de recoger y actualizar el currículum profesional



del demandante para facilitar su acceso a la Ofertas de los Servicios Públicos de Empleo, así como a los diversos servicios que se ofertan desde el Servicio Riojano de Empleo.

- ELABORACIÓN DEL CURRÍCULUM VITAE a aquellas personas que lo demandan, facilitando así su acceso a futuras entrevistas de trabajo, a través de una herramienta de búsqueda de empleo tan utilizada.

Actuaciones de orientación de 1 de agosto a 31 de diciembre de 2012

	Oficina Logroño	Oficina Calahorra	Oficina Haro	Total
Nº orientadores	7	3	3	13
Itinerarios/Consultas al orientador	2.195	1.140	868	4.203
Sesiones de acogida	291	57	49	397
Actualización curricular	661	562	532	1.755
Orientación grupal e individual	737	580	238	1.555
Elaboración de Currículo Vitae	156	115	23	294
Total	4.040	2.454	1.710	8.204

FUENTE: Programa MERLIN del SEPE

	Oficina Logroño	Oficina Calahorra	Oficina Haro	Total
Año 2011	10.402	3.368	3.143	16.913
Año 2012	12.372	6.061	6.415	24.848

FUENTE: Programa MERLIN del SEPE

Las actuaciones gestionadas a lo largo del ejercicio 2012 en las Oficinas de Empleo se han materializado en la atención de 24.848 demandantes, supone un incremento cercano al 47% respecto del año anterior. Los datos reflejados por Oficinas de Empleo, la Oficina de Logroño ha aumentado en casi un 20% de las actuaciones llevadas a cabo, aunque es de destacar el fuerte incremento que han tenido en la Oficina de Calahorra, cerca del 80% y en la Oficina de Haro que ha duplicado las actuaciones llevadas a cabo en Orientación.

Además, durante el año 2012, todas estas actuaciones se han llevado a cabo con aquellos demandantes que por Ley deberían participar en un itinerario de inserción personalizado. Entre estos últimos se encuentra el colectivo de beneficiarios del Programa de Recualificación Profesional de las personas que habiendo agotado su protección por desempleo cumplen con los requisitos del Programa de Recualificación Profesional de las Personas que agotan su Protección por Desempleo (PLAN PREPARA),



EI PLAN PREPARA está regulado por Real Decreto Ley 1/2011 de 11 de febrero de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, prorrogado en 3 ocasiones por Real Decreto-Ley 10/2011 de 26 de agosto, por Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre y por Real Decreto 23/2012, de 24 de agosto. El Real Decreto-Ley 1/2013, de 25 de enero, prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo por períodos sucesivos de 6 meses, siempre que a tasa de empleo sea superior al 20% según la última Encuesta de Población Activa, publicada con anterioridad a la fecha de la prórroga y se reúnan dentro del período prorrogado que corresponda los requisitos establecidos por el Real Decreto-Ley 23/2012, de 24 de agosto. Incluye la disposición adicional segunda que introduce la prórroga automática del programa PREPARA siempre que la tasa de desempleo sea superior al 20% de la última EPA.

Durante el año 2012 se han beneficiado un total de 3.685 personas del PLAN PREPARA, de los cuales 2.372 beneficiarios corresponden a la Oficina de Logroño, 999 beneficiarios a la Oficina de Calahorra y 314 beneficiarios corresponden a la Oficina de Haro.

Beneficiarios del Plan Prepara 2012

	Oficina Logroño	Oficina Calahorra	Oficina Haro	Total
1 de agosto a 31 de diciembre 2012	998	376	88	1.462
Año 2012	2.372	999	314	3.685

FUENTE: Programa MERLIN del SEPE

Ofertas de empleo

Por Oferta de Empleo se entiende la solicitud de trabajadores realizada por un empresario a fin de cubrir un puesto de trabajo. De esta manera, el empresario interesado presenta dicha solicitud cumplimentada con los requisitos a cumplir por la persona a contratar.

Los medios disponibles para presentar las ofertas son:

- PRESENCIAL: sedes de las distintas oficinas de empleo.
- CORREO ELECTRÓNICO:
 - O.E. de Logroño: ofertaslogrono.empleo@larioja.org
 - O.E. de Nájera: ofertasnajera.empleo@larioja.org
 - O.E. de Calahorra: ofertascalahorra.empleo@larioja.org
 - O.E. de Haro: ofertasharo.empleo@larioja.org
- OFICINA ELECTRÓNICA: a través de Empl@ para usuarios de dicha aplicación (enlace en la web del Servicio Riojano de Empleo).



En base a la información recogida en la oferta, los gestores de ofertas de las oficinas buscan en SISPE a los demandantes de empleo inscritos y adecuados al perfil marcado y se les informa de la misma a través de: Cartas postales, Mensajes a móviles (SMS) y Llamadas telefónicas.

Además, se utilizan los siguientes medios de difusión para darlas a conocer a toda la población en general:

Oficinas De Empleo:

- Tablón de Anuncios de las distintas Oficinas de Empleo.

Prensa: Versión impresa y versión digital

- Noticias De La Rioja (desde 2008)
Las ofertas de trabajo salen publicadas el martes y el jueves.

Internet:

- Web Servicio Riojano De Empleo (www.larioja.org/empleo). Actualizado diariamente.
- Web Sistema Nacional De Empleo (www.sistemanacionalempleo.es).
Ofertas en difusión

Por otro lado, se han tramitado ofertas para solicitar permiso de trabajo a 1 trabajador extranjero. De conformidad con lo que establece la ley, se comprueba la situación del empleo en las ocupaciones solicitadas para ello y se expide el certificado de existencia o no de trabajadores desempleados en las ocupaciones presentadas.

Durante el año 2012 han sido publicadas un total de **166 Ofertas en Difusión** con un período medio de publicación de 15 días vía “on line”.

Ofertas de empleo 2012 de 1 de agosto a 31 de diciembre 2012.

	Oficina Logroño	Oficina Calahorra	Oficina Haro	Total
Ofertas de empleo presentadas	226	121	32	379
Puestos de trabajo ofertados	388	155	36	579
Candidatos enviados	1.474	394	520	2.388
Actuaciones en página WEB	Diaria	Diaria	Diaria	
Oferta trabajadores extranjeros	-	-	-	-
Usuarios atendidos	4.313	2.917	700	7.930

FUENTE: Sistema Integral de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)

Gestión de Ofertas durante el año 2012

	Logroño	Calahorra	Haro	Total
Ofertas de empleo presentadas	582	341	149	1.072
Puestos de trabajo ofertados	852	456	203	1.511
Candidatos enviados	3.887	1.260	1.302	6.449
Actuaciones en página WEB	Diaria	Diaria	Diaria	



Oferta trabajadores extranjeros	1	-	--	-
Usuarios atendidos	10.626	7.115	1.650	19.391

FUENTE: Sistema Integral de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)

Las Ofertas de Empleo presentadas a través de las Oficinas de Empleo en el año 2012 han descendido en torno al 8%. El descenso más relevante se ha producido en los puestos de trabajo ofertados, disminuyendo 14,20% respecto al año 2011. La gestión de intermediación entre empresas que han ofertado puestos de trabajo y demandantes de empleo, en valores absolutos, ha dado como resultado un total de 20.415 demandantes, resultando un descenso en torno al 5% respecto a los datos del año anterior.

Comunicación de la contratación laboral y asesoramiento

En cada una de las oficinas de empleo se prestan servicios de información y asesoramiento a empresas, asesorías y trabajadores en materia de contratación laboral (derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, bonificaciones).

Se realiza la comunicación de contratos de trabajo, prórrogas, llamamientos y conversiones de contratos de contratos laborales a indefinidos, según establece el marco legislativo. Dichas comunicaciones deben realizarse dentro de un plazo de 10 días hábiles siguientes a la colocación o cambio de situación, de forma presencial o a través de Internet (*Contrat@: Comunicación de la contratación laboral*).

Para acceder a la aplicación *Contrat@* la entidad interesada deberá presentar una solicitud en la Oficina de Empleo de su elección. Una vez dada de alta este servicio web permite a los empresarios, que actúen en nombre propio, y a las empresas y colegiados profesionales, que actúen en representación de terceros, realizar la comunicación de los contratos de trabajo y de las copias básicas de los mismos desde su propio despacho o sede de la empresa, en conexión directa a la Base de Datos del Servicio Público de Empleo y recibir de forma inmediata la respuesta, teniendo posibilidad de subsanar los posibles errores antes de confirmar la comunicación. O bien, mediante la comunicación del envío de ficheros, procesando la información durante la noche para recibir el resultado al día siguiente.

En el año 2012 se han dado de alta **100 nuevas empresas** o entidades para utilizar por Internet el sistema *Contrat@: comunicación de la contratación laboral*.

Contratos de trabajo comunicados a las Oficinas de Empleo de 1 de agosto a 31 de diciembre

Contratos de trabajo comunicados	En oficinas	Internet	Total
Contratos de trabajo comunicados	16.930	39.102	56.032
Conversiones en indefinidos	276	776	1.052
Prórrogas	778	3.762	4.540
Llamamientos a la actividad laboral	759	1.484	2.243

FUENTE: Sistema Integral de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)

**Contratos de trabajo comunicados a las Oficinas de Empleo en 2011 y 2012**

Contratos de trabajo comunicados	En oficinas	Internet	Total
2012			
Contratos de trabajo comunicados	29.913	74.884	104.797
Conversiones en indefinidos	684	1.873	2.557
Prorrogas	1.551	8.095	9.646
Llamamientos a la actividad laboral	1.150	2.082	3.232
Total	33.298	86.934	120.232
2011			
Contratos de trabajo comunicados	34.922	67.606	102.528
Conversiones en indefinidos	941	2.091	2.970
Prorrogas	2.492	7.922	10.414
Llamamientos a la actividad laboral	1.312	1.719	3.031
Total	39.667	79.276	118.943

FUENTE: Sistema Integral de los Servicios Públicos de Empleo (SISPE)

Tramitación de informes de demanda personalizados. Los demandantes de empleo en su oficina correspondiente pueden solicitar los siguientes informes de demandas personalizadas:

- Informe de período ininterrumpido en situación de desempleo.
- Informe de ocupaciones demandadas.
- Informe de situación administrativa.
- Informe de servicios y especialidades formativas requeridas.
- Informe de períodos de inscripción.

Registro general y compulsas de documentos. De acuerdo al artículo 6 del Decreto 58/2004, de 29 de octubre, en las Oficinas de Empleo se procede al registro general y compulsas de documentos dirigidos por los ciudadanos a la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Públicos.

Participación en jornadas y eventos. En año 2012 el Servicio Riojano de Empleo desde enero hasta el 31 de julio y la Dirección General de Formación y Empleo desde agosto, han continuado potenciando las Redes de Empleo, que deben entenderse como instrumentos y vías para la consecución de sus objetivos. Ésta es la razón por la que la Oficina de Empleo de Logroño ha colaborado con las siguientes instituciones:

Fundación de la Universidad de la Rioja (FUR):

- Emplea'12. IV foro de empleo universidad de la rioja. Encuentros empresa-estudiantes, orientación y empleo. Sector de Ingeniería, Energía y Nuevas Tecnologías. 27/3/2012.



- Colaboración con la Universidad para dar a conocer la convocatoria del programa de movilidad europea “Becas Leonardo Da Vinci” y las prácticas en empresas europeas.

Educación. Formación Profesional Dual. Realización de Sondeo de jóvenes inscritos como soldadores o calefactores y envío de cartas informativas a personas con dichos niveles académicos inscritas como demandantes de empleo en el Servicio Riojano de Empleo

Agencia de Desarrollo de La Rioja. Envío de 550 cartas a demandantes de empleo titulados con motivo de las Becas de la Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja (ADER) de formación en prácticas sobre Internacionalización. (27/6/2012)

Acciones que acercan los Servicios de las Oficinas de Empleo al Ciudadano. A lo largo del 2012, el Sistema Nacional de Empleo ha prestado los servicios disponibles en la Oficina Electrónica a través de la página web para el ciudadano. El personal de las Oficinas de Empleo ha sido el encargado de darlos a conocer al ciudadano.

Servicios Oficina electrónica 2012: Consulta de demanda; Informes de demanda personalizados; Renovación de demanda; Duplicado de tarjeta de demanda; Solicitud de servicios; Currículo (formato europeo); Alta, baja, suspensión de la demanda; Datos personales.

Servicios de la Oficina Electrónica durante 2012.

Mensajes informativos de ofertas, cursos, etc	850
Usuarios autorizados para el uso de servicios interactivos, Oficina Electrónica a 31/12/2012	17.177
Nuevos usuarios autorizados para el uso de servicios interactivos, Oficina Electrónica a 31/12/2012	5.117
Usuarios autorizados para el servicio de Contrat@	55

FUENTE: Observatorio de Empleo y Oficinas de Empleo de La Rioja

Durante el año 2012 los demandantes autorizados o que posean certificado digital pueden dar de alta o baja su demanda de empleo a través de Internet “www.larioja.org/empleo → Oficina Electrónica”. Se han dado de alta 9.338 nuevos usuarios durante el año 2012.

Recursos humanos en la red de oficinas de empleo en La Rioja

	Director/jefe	Técnico/gestión	Administrativos	Auxiliares	Ordenanzas	Total
Of. Logroño	1	11	4	3	1	20
Of. Nájera	0	1	1	0	0	2
Of. Haro	1	2	0	1	0	4



Of. Santo domingo	0	1	0	1	0	2
Of. Calahorra	1	4	0	4	1	10
Of. Arnedo	0	1	0	1	0	2
Of. Alfaro	0	0	1	0	0	1
Of. Cervera	0	0	0	1	0	1
Total	3	20	6	11	2	42

FUENTE: Oficinas de Empleo de La Rioja

Formación del personal de la Red de Oficinas de Empleo de La Rioja. Cursos de formación realizados por el personal de la Red de Oficinas de Empleo de La Rioja, conforme al Plan de Formación de la Comunidad Autónoma de La Rioja durante el año 2012

Contenidos del Plan de Formación CAR 2012	Oficina Logroño	Oficina Calahorra	Oficina Haro
Área de Dirección y Gerencia Pública	0	0	0
Área de Tecnologías de la Información	3	1	1
Área Jurídico Procedimental	1	0	0
Área de Información y Atención al Público	0	0	0
Área de Calidad de los Servicios y Recursos Humanos	0	0	0
Área de idiomas	5	1	0
Área de Formación Específica	0	0	0
Área de Actividades en Colaboración	0	0	0
Áreas de Prevención de Riesgos Laborales	0	1	0

FUENTE: Oficinas de Empleo de La Rioja

Otras actuaciones realizadas durante el año 2012. Está implantado el Sistema de Calidad a la norma Certificación ISO 9001:2000.

Conviene reseñar que todas las actuaciones de la Dirección General de Formación y Empleo tienen una especial incidencia en el impacto de género ya que están inmersas en la evolución del mercado laboral, con una especial incidencia en la inclusión de las mujeres en los últimos años y en la formación profesional para el empleo, donde las mujeres ocupan una parte fundamental de los planes de formación que se desarrollan.



5.2. ORGANISMOS PÚBLICOS

- ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES

INFORME IMPACTO DE GÉNERO

AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA

INTRODUCCIÓN:

La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se creó en virtud de la Ley 7/1997, de 3 de octubre (Boletín Oficial de La Rioja número 121, de 9 de octubre de 1997) modificada por la Ley 12/1998, de 17 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas (Boletín Oficial de La Rioja número 156, de 29 de diciembre de 1998).

Inicialmente se configura jurídicamente como una Entidad de Derecho Público de las previstas en el artículo 90.a de la Ley 3/1995, de 8 de marzo, de Régimen Jurídico del Gobierno y la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, esto es, dotada de personalidad jurídica propia que, por Ley, ajusta su actividad al Derecho Privado.

Con la aprobación de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, esta Entidad pasa a configurarse como una Entidad Pública Empresarial, cuya adaptación a dicha figura tuvo lugar con ocasión de la aprobación de la Ley 10/2003, de 19 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2004.

Por su parte, en virtud de los Decretos 3/2011, de 27 de junio de 2011, por el que se procede a modificar el número, denominación y competencias de las Consejerías de la Administración General de ésta Comunidad Autónoma y 3/2013, de fecha 18 de enero, por el que se modifica el Decreto 47/2012, de 27 de junio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería Industria, Innovación y Empleo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ésta Entidad continúa dependiendo funcional y orgánicamente de la citada Consejería.

La Agencia cuenta con personalidad jurídica propia, plena capacidad de obrar y patrimonio propio para el cumplimiento de sus fines, y está adscrita a la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (artículo 1 de la Ley 7/1997).



La organización de la Agencia se configura como una estructura de carácter matricial. Horizontalmente se integran las Áreas Estratégicas de Negocio y verticalmente las Unidades Operativas de Actuación y Unidades Operativas de Apoyo.

La plantilla de la Agencia, conforme al Reglamento Interno de Funcionamiento de la Entidad, aprobado por acuerdo del Consejo de Administración de 1 de diciembre de 2008, estará compuesta por la totalidad del personal indefinido, independientemente de su vinculación jurídica. La misma recoge el número de trabajadores distribuidos por su grupo de pertenencia, en el caso de funcionario, o su grupo profesional, en el caso de laborales fijos.

De acuerdo con 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. Mientras que la del personal laboral se rige por el Estatuto de Trabajadores y demás disposiciones de aplicación como la derivada de los contratos, los acuerdos acordados por el Consejo de Administración, el convenio colectivo y demás normas.

Plantilla de personal de la ADER.

	Plazas	Vacantes
Subgrupo A1		
Cuerpo Técnico de A.G.	2	0
Subgrupo A2		
Cuerpo Gestión A.G.	2	0
Subgrupo C1		
Cuerpo Administrativo A.G.	2	0
Subgrupo C2		
Cuerpo Auxiliar Gestión A.G.	4	0
Total Funcionario	10	0
Grupo I		
Personal Técnico	45	0
Grupo II		
Personal Operativo	15	0
Total Laboral	60	0

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja



SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO
Servicio 50: AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA
Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO
3222. Promoción económica, industrial y empresarial. 5461. Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial, y empresarial.	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa de gasto 3222: promoción económica industrial y empresarial, viene siendo elaborado y ejecutado por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja desde su creación, siendo su objetivo el de fijar los distintos créditos que han de dar cobertura a las ayudas o subvenciones económicas que se destinan a la mejora y desarrollo del tejido empresarial riojano, contribuyendo con ello a la promoción económica, industrial y empresarial de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El programa de gasto 3222 venía recogiendo hasta el ejercicio económico de 2008 todos los gastos que generaba la actividad de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja en sus distintos capítulos de gasto, con especial incidencia para los créditos reflejados en los capítulos IV: Subvenciones Corrientes y VII: Subvenciones de Capital, que venían a representar, y siguen representando, más del 90% del Presupuesto de la Agencia, cuyos créditos financian las ayudas y subvenciones concedidas por este Ente Público en el marco de sus competencias.

Hasta el Presupuesto de 2008 la Agencia disponía de un solo programa de gasto, el 3222, que recogía el total de ayudas y subvenciones que concedía esta Entidad, tanto en los apartados de activos fijos y programas competitivos, como de otras ayudas de diferente tipología, como son las distintas líneas financieras que tenía abierta la Agencia, los programas de carácter comercial, protocolos familiares y todo el abanico de convenios que financiaba la Agencia para contribuir a la mejora del tejido industrial y comercial riojano.

Con motivo de la importancia que tienen las políticas de gasto destinadas a la innovación y al desarrollo tecnológico, se estimó oportuno conocer de forma exacta el gasto destinado esas políticas, para lo cual se procedió a la creación de un nuevo programa de gasto, el programa 5461: Investigación, desarrollo e innovación en



materia de promoción industrial y empresarial, que ha diversificado a partir del año 2009 los programas de gasto que venía ejecutado esta Entidad.

Por lo que se refiere al programa 3222 cabe significar que el mismo pretende dar cumplimiento a las funciones y objetivos que tiene marcados esta Entidad, y que vienen regulados en el artículo 3 de su Ley de creación, siendo de significar a estos efectos los objetivos asignados a esta Entidad consistentes en favorecer el crecimiento económico de la región, el de favorecer el incremento y la consolidación del empleo, así como el de corregir los desequilibrios económicos intraterritoriales.

Es indudable que el objetivo básico y prioritario que tiene asignado este Ente es el de mejorar la competitividad y la productividad del tejido empresarial riojano. Ello no obsta para que a su vez intente alcanzar la consecución de aquellos otros objetivos que, aun no estando directamente vinculados a los objetivos básicos de este Ente, si son prioritarios para el desarrollo y consecución de una sociedad más justa e igualitaria, como es la adopción de todas aquellas medidas que desde la perspectiva de género contribuyan a reducir las desigualdades que en el ámbito social, político y económico puedan producirse entre mujeres y hombres.

Precisamente desde esta perspectiva de género es desde la que hay que enfocar tanto el programa de gasto 3222 como el 5461 del Presupuesto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, buscando aquellos indicadores económicos o no económicos que puedan darnos una información adecuada a los objetivos que pretenden alcanzarse desde la perspectiva de género, aspectos éstos que serán comentados con mayor profundidad en los apartados siguientes.

En lo que se refiere al programa 5461: Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial y empresarial, entendemos que no ha lugar a realizar una separación en función del distinto programa de gasto, dado que hasta la fecha todas las subvenciones que concedía la Agencia se concedían a través de un solo programa.

Otra de las razones por la cual entendemos que no ha lugar a dicha separación de programas es porque las políticas de gasto de la Agencia tienen semejante incidencia sobre el tejido empresarial riojano, con independencia de que unas puedan tener mayor o menor base tecnológica, incidencia que se refleja en intentar mejorar la productividad y competitividad de nuestras empresas.

En este marco de actuaciones las ayudas o subvenciones que concede la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se enmarcan en las siguientes líneas de subvenciones:

Programas competitivos

1. Fomento de la investigación, desarrollo e innovación de La Rioja (I+D+i):
Realización de proyectos de I+D



- Estudios de viabilidad técnica
 - Patentes y derechos de propiedad industrial
 - Empresas jóvenes e innovadoras
 - Realización de proyectos de innovación
 - Servicios de asesoramiento y apoyo a la innovación
 - Préstamo de personal altamente cualificado
 - Agrupaciones innovadoras (cluster) Contratación de tecnólogos e investigadores para tareas de I+D+i.
 - Infraestructuras de investigación.
2. Energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente.
 3. Innovación en la gestión empresarial.
 4. Seguridad en el trabajo.
 5. Plan de comercio exterior.
 6. Programa nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
 7. Programa de diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño.
 8. Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas.

Activos Fijos

1. Inversión de pymes de los sectores industrial, comercio mayorista y servicios.
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 a pymes, sectores industrial, comercio mayorista 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, en los Informes de Impacto de Género correspondientes a los ejercicios 2011 y 2012 se introdujo un nuevo indicador que permitió evaluar la evolución de los trabajadores ocupados según su situación profesional desde la perspectiva de género, de acuerdo con las distintas estadísticas existentes al efecto.

Precisamente, con el objetivo de seguir introduciendo elementos de mejora en los respectivos informes de impacto de género, para el ejercicio económico de 2014 se pretende recoger un nuevo indicador de carácter singular, que pretende poner de manifiesto el número de puestos de trabajo inducidos por las políticas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, analizando desde una perspectiva de género la incidencia que dichas políticas de gasto han tenido en la creación de empleo masculino y femenino, tanto desde un punto de vista general como sectorial.



Es evidente que la suma de todos estos parámetros nos permitirán analizar la evolución de los trabajadores en los distintos sectores desde 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 desde la Dirección General de Planificación y Presupuestos o de la Dirección General de Formación y 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 a 31 de diciembre.

	2008		2009		2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Personal										
Altos cargos	1	-	1	-	-	-	1	-	1	-
Responsables Unidades Operativas	2	2	4	4	4	3	5	3	6	3
Personal Técnico	11	25	8	20	11	24	12	24	8	21
Personal Administrativo y Servicios	2	18	2	18	2	20	2	19	1	18
Total	16	45	15	42	17	47	20	47	16	42
% Sexo	26%	74%	26%	74%	27%	73%	30%	70%	28%	72%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja



Trabajadores/as ocupados/as por sector económico y sexo en La Rioja

Sector económico	2008		2009		2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura	4,30	0,60	5,90	0,70	5,40	0,90	4,90	1,00	5,90	2,00
Industria	25,30	11,30	23,40	8,30	25,30	8,20	20,60	8,00	21,40	8,60
Construcción	15,60	0,60	14,00	1,20	13,10	1,10	10,40	0,70	8,80	0,80
Servicios	40,00	46,70	35,10	48,20	31,90	45,60	34,50	46,70	30,70	43,30
Total	85,20	59,20	78,40	58,40	75,70	55,80	70,40	56,40	66,80	54,70
% Sexo	59%	41%	57%	43%	58%	42%	56%	44%	55%	45%

En miles de personas

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA). Período: IV Trimestre.

Trabajadores/as ocupados/as por sexo y rama de actividad en La Rioja

Rama actividad	2008		2009		2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura	4,30	0,60	5,90	0,70	5,00	1,00	4,90	1,00	5,90	2,00
Total Industria	25,30	11,30	23,40	8,30	25,80	8,30	20,60	8,00	21,40	8,60
Industrias extractivas (Energía, gas, etc.)	1,50	0,60	1,50	0,40	1,00	0,10	0,80	0,30	1,60	0,60
Industria manufacturera	23,90	10,70	21,90	7,90	24,80	8,20	19,80	7,70	19,90	8,00
Construcción	15,60	0,60	14,00	1,20	12,70	1,10	10,40	0,70	8,80	0,80
Comercio al por mayor y al por menor	18,30	16,60	15,10	16,60	15,40	16,10	14,40	13,80	14,00	13,50
Información y comunicaciones	1,20	0,70	1,10	0,40	1,30	0,30	1,90	0,70	1,10	0,70
Actividades inmobiliarias	1,20	0,60	1,80	0,90	0,00	0,10	0,40	0,30	0,10	0,30
Actividades financieras y de seguros	0,10	0,20	0,00	0,10	1,80	1,00	1,40	1,20	1,50	0,80
Actividades profesionales	4,90	6,50	5,40	5,80	5,10	5,60	4,50	5,60	4,20	4,70
Administración pública y defensa	11,50	14,90	9,80	16,90	8,70	15,80	8,40	16,50	87,30	16,40
Actividades artísticas y recreativas	2,70	7,20	1,90	7,60	1,90	7,60	3,50	8,60	2,40	6,90
Total	85,20	59,20	78,40	58,50	77,70	56,90	70,40	56,40	66,90	56,60
% Sexo										

En miles de personas

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA). Período: IV Trimestre.

Número de trabajadores/as ocupados/as y parados/as en La Rioja

Situación laboral	2008		2009		2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Activos	93,10	67,00	90,30	68,30	88,10	67,80	85,50	70,50	81,90	67,60
Ocupados	85,20	59,30	78,50	58,40	75,70	55,80	70,40	56,40	66,90	54,90



Parados	7,90	7,70	11,80	9,90	12,40	12,00	15,10	14,10	15,10	12,90
---------	------	------	-------	------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

En miles de personas

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA). Periodo: IV Trimestre.

Número de trabajadores/as asalariados por tipo de contrato en La Rioja

Tipo de contrato	2008		2009		2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinido	51,20	13,00	48,20	12,80	48,30	12,20	43,60	9,30	39,10	10,80
Temporal	39,50	11,20	42,50	9,00	38,60	9,20	38,70	10,10	36,60	9,70
Total	90,70	24,20	90,70	21,80	86,90	21,40	82,40	19,40	75,60	20,40
Participación										
% Indefinidos	44,56%	11,31%	42,84%	11,38%	44,60%	11,27%	42,83%	9,14%	40,73%	11,25%
% Temporales	34,38%	9,75%	37,78%	8,00%	35,64%	8,49%	38,02%	9,92%	38,13%	10,10%

En miles de personas

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de Población Activa (EPA). Periodo: IV Trimestre

Número de trabajadores/as afiliados/as a la Seguridad Social en La Rioja.

Sexo	2008		2009		2010		2011		2012	
	Nº	%	H	M	H	M	H	M	H	M
Hombres	73.685,00	57,40	70.411,00	56,59	69.331,00	55,90	66.562,00	55,00	61.114,00	53,77
Mujeres	54.676,00	42,60	54.008,00	43,41	54.706,00	44,10	54.467,00	45,00	52.551,00	46,23
Total	128.361,00	100	124.419,00	100	124.037,00		121.029,00		113.666,00	100

FUENTE: Seguridad Social

Número de personas ocupadas en La Rioja por situación profesional y sexo. (Media anual)

Situación profesional	2008		2009		2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Trabajador por cuenta propia	21,80	8,40	18,90	7,10	16,50	7,40	17,50	7,50	17,00	8,30
Empleador	7,70	2,40	7,10	2,50	6,10	2,30	6,20	2,20	5,70	1,50
Empresario sin asalariados	13,20	5,00	11,40	4,10	10,10	4,60	11,00	4,90	10,50	6,40
Miembro de cooperativa	0,20	0,20	0,10	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,50	0,00
Ayuda familiar	0,70	0,80	0,20	0,50	0,30	0,50	0,30	0,40	0,40	0,40
Total asalariados	65,20	51,10	61,60	51,70	61,20	49,50	52,90	48,80	49,80	46,20
Asalariados sector público	9,30	10,40	9,20	10,80	7,90	10,70	7,10	10,70	6,80	12,20
Asalariados sector privado	55,90	40,70	52,40	40,90	53,30	38,70	45,80	38,10	43,00	34,00
Otra situación personal	0,10	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01
Total	87,20	59,50	80,60	58,70	77,70	56,90	70,40	56,40	66,90	54,60

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja



Por otro lado, como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

8.- Número de puestos de trabajo inducidos por las políticas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

9.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de diseño.

10.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de internacionalización.

11.- 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.

12.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de investigación.

13.- Número de hombres y de mujeres que constituyen empresas emprendedoras

14.- Número de hombres y de mujeres que realizan consultas en el área de emprendedores.

Áreas de Promoción Económica (Activos fijos y Programas competitivos)

La información que se va a aportar en este nuevo apartado del Informe de Impacto de Género de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja que debe adjuntarse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año



2014, pretende reflejar la incidencia que las políticas de gasto de esta Entidad tienen, desde una perspectiva de género, sobre la creación de empleo.

Para ello, el análisis a realizar va a poner de manifiesto los puestos de trabajo inducidos por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja como consecuencia de sus políticas de gasto, señalándose el número de puestos de trabajo generados durante los años 2008 a 2012, así como su reparto sectorial y la vinculación de dichos puestos de trabajo con las distintas líneas de subvención gestionadas por la Agencia.

Puestos de trabajo inducidos por la Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja durante los años 2008 a 2012, atendiendo a la perspectiva de género y a la naturaleza del contrato.

Tipo contrato	2008		2009		2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Indefinido	444	332	217	188	301	139	46	13	72	19
Temporal	131	158	54	78	81	63	40	14	43	15
Total	575	490	271	266	382	202	89	27	115	44
Participación										
% Indefinidos	41,7%	31,2%	40,4%	35,0%	51,5%	23,8%	39,7%	11,2%	45,3%	11,9%
% Temporales	12,3%	14,8%	10,1%	14,5%	13,9%	10,8%	34,5%	12,1%	27,0%	9,4%

En número de personas

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Puestos de trabajo inducidos por la Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja durante los años 2008 a 2012, atendiendo a la perspectiva de género y por sectores.

Sector	2008		2009		2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
01.- Alimentación, bebidas y tabaco.	330	373	20	23	76	96	14	3	25	29
02.- Cuero y calzado	8	5	0	0	52	7	1	2	6	2
03.- Fab. Maquinaria y equipo mecánico	11	2	11	0	23	1	1	0	1	0
04.- Metalurgia y fab. produc. metal.	30	7	10	1	88	0	2	0	2	0
05.- Fab. Material de transporte	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
06.- Madera y mueble	23	5	2	2	46	18	3	0	1	0
07.- Extractiv. Y fab. Proa. No metal.	5	1	8	1	2	0	7	1	1	0
08.- Papel y artes gráficas	27	5	1	1	6	1	10	4	5	1
09.- Textil y confección.	1	1	10	1	0	3	0	0	0	0
10.- Química, caucho y plásticos.	29	6	14	4	7	0	0	0	3	0
12.- Otras actividades	46	26	93	70	49	7	9	24	31	8
13.- Comercio	59	58	102	163	28	68	12	20	16	18



Sin sector asignado	6	1	0	0	5	1	0	0	0	0
Total	575	490	271	266	382	202	59	54	91	58

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja. En número de personas

Importe de subvenciones otorgadas a los distintos sectores de producción. Año 2008-2012.

Sector	2008	2009	2010	2011	2012
01.- Alimentación, bebidas y tabaco.	8.897.286	6.513.622	6.860.768	3.956.115	4.661.327
02.- Cuero y calzado	1.705.777	2.285.813	2.497.707	1.497.570	2.067.808
03.- Fab. Maquinaria y equipo mecánico	809.976	958.565	1.205.199	620.800	468.736
04.- Metalurgia y fab. produc. metal.	2.731.480	2.843.259	1.259.239	1.051.034	942.928
05.- Fab. Material de transporte	1.044.507	1.283.652	1.367.856	507.840	143.070
06.- Madera y mueble	1.683.407	1.207.064	2.634.682	879.212	1.128.774
07.- Extractiv. Y fab. Proa. No metal.	432.748	1.132.593	628.865	402.385	119.036
08.- Papel y artes gráficas	768.958	778.258	1.262.338	326.029	243.182
09.- Textil y confección.	785.022	396.524	234.269	222.769	334.438
10.- Química, caucho y plásticos.	1.377.928	1.964.322	1.160.865	1.517.405	859.272
12.- Otras actividades	4.775.611	6.022.028	5.964.175	4.852.822	6.282.653
13.- Comercio	2.420.341	5.491.367	3.620.558	2.886.477	2.160.974
Sin sector asignado	616.480	140.778	116.525	0	0
Total	28.049.522	31.017.845	28.813.047	18.720.457	19.412.198

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Puestos de trabajo inducidos por la Agencia de Desarrollo Económico de la Rioja durante los años 2008 a 2012, atendiendo a la perspectiva de género y por líneas de subvención.

Línea de subvención	2008		2009		2010		2011		2012	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Activos fijos: FIN	52	6	6	5	16	3	8	1	1	0
Activos fijos: AFI									10	3
Activos fijos: REE	0	0	0	0	152	0				
Activos fijos: EMP	0	0	0	0	1	0	10	23	9	4
Activos fijos: ENE	1	0	16	0			21	7		
Activos fijos: GEN	112	45	126	91	78	15			20	5
Activos fijos: GIA	3	0	8	7						
Activos fijos: GRP	154	53	80	62	42	18				
Activos fijos: IAA	88	25	19	12	48	92	1	0	24	29
Activos fijos: IPE	0	0	1	1	15	11				
Programa competitivos: POG	0	0	0	0	0	0				
Programa competitivos:	5	0	0	1	0	0				



CID										
Programa competitivos: ID	1	1	2	7	7	2	10	4	7	1
Programa competitivos: IGE							0	1	14	1
Programa competitivos: PYM	0	0	0	0	15	9				
Programa competitivos: MCC	0	0	0	0	0	0				
Programa competitivos: SEG	2	0	5	1	0	0	2	0	1	0
Programa comerciales: COM	26	1	8	77	10	52	6	17	5	15
Otros			0	2						
Total	444	131	271	266	384	202	59	53	91	58

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Importe de subvenciones otorgadas a las distintas líneas de subvención. Año 2008-2012.

Línea de subvención	2008	2009	2010	2011	2012
Activos fijos: FIN	632.263	1.322.630	1.582.654	1.409.356	821.300
Activos fijos: AFI	-	-	-	-	425.940
Activos fijos: REE	-	-	2.347.479	-	-
Activos fijos: EMP	-	-	217.513	507.775	563.791
Activos fijos: ENE	654.778	410.963	-	-	-
Activos fijos: GEN	3.598.977	3.852.051	3.079.827	991.060	1.554.616
Activos fijos: GIA	411.957	456.662	-	-	-
Activos fijos: GRP	1.462.819	1.694.549	934.873	-	-
Activos fijos: IAA	3.370.135	2.414.014	1.150.856	1.356.068	1.622.640
Activos fijos: IPE	-	142.471	95.067	-	-
Programa competitivos: POG	-	-	58.768	-	-
Programa competitivos: CID	821.063	735.364	258.989	-	-
Programa competitivos: ID	6.132.709	8.716.965	9.108.558	6.309.866	5.755.201
Programa competitivos: IGE	-	-	-	693.338	770.742
Programa competitivos: PYM	-	-	1.105.684	-	-
Programa competitivos: MCC	2.797.401	941.513	-	-	-
Programa competitivos: SEG	666.883	868.368	-	383.649	259.734
Programa comerciales: COM	638.516	824.635	885.664	425.850	406.189
Otros	-	2.270.911	-	1.504.576	-
Total	28.049.522	31.017.845	28.813.047	18.720.457	19.412.198

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Área de diseño

Indicadores de igualdad de oportunidades y desarrollo de género en las actuaciones del Área de Diseño (CEDIR).



Desde la creación del Centro de Diseño, en el año 2001, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha trabajado en 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 2012 que podemos aportar desde el Área de Diseño son los siguientes:

Actuaciones de la ADER. Período 2008-2012

	2008			2009			2010			2011			2012		
		% M	% H		% M	% H		% M	% H		% M	% H		% M	% H
Proyectos con empresas	15	30	70	30	32	68	54	40	60	40	35	65	76	34	66
Consultas	80	28	72	120	25	75	150	40	60	175	60	40	160	50	50
Información	104	15	85	120	40	60	90	25	75	80	30	70	90	38	62
Promoción	500	60	40	600	65	35	800	60	40	950	70	30	1310	60	40
Jornadas	60	55	45	40	50	50	30	55	45	0	0	0	0	0	0
Formación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	80	20	5	80	20
Becas															

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Proveedores de servicios ADER

	2008			2009			2010			2011			2012		
	Nº	% M	% H	Nº	% M	% H	Nº	% M	% H	Nº	% M	% H	Nº	% M	% H
Proyectos con empresas	31	35	65	24	40	60	27	20	80	16	13	87	12	25	75

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja



Área de internacionalización

La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja viene gestionando un amplio abanico de actividades, tanto ayudas a fondo perdido como de prestación de servicios, encaminadas a mejorar el sector exterior de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incentivando la incorporación de empresas a los mercados internacionales y potenciando la consolidación de las ventas en el exterior.

Desde una perspectiva de género y en este marco de actividades la Agencia viene convocando en los últimos años una serie de becas de internacionalización que son indistintamente asignadas a hombres y mujeres en función de los principios de mérito y capacidad, siendo la estadística que arrojan dichas convocatorias la siguiente:

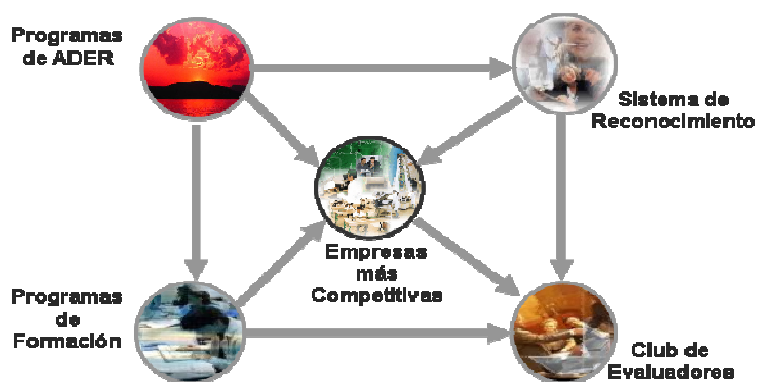
Becas de internacionalización. Años 2002-2012

Sexo	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Total											
Hombres	-	1	-	1	1	3	7	5	4	4	3
Mujeres	5	3	4	5	5	5	6	5	3	3	4
Participación %											
Hombres	-	25	-	17	17	38	54	50	57	57	43
Mujeres	100	75	100	83	83	62	46	50	43	43	57

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Área de excelencia

El proyecto de excelencia en La Rioja se asienta en los siguientes pilares:



Los pilares de este proyecto que pueden tener una incidencia más directa sobre la igualdad de género son aquellos que están relacionados directamente con las



personas, bien por el acceso a cursos de formación subvencionados por el Proyecto Ader Excelencia Empresarial o bien por pertenecer al Club de Evaluadores de La Rioja, cuya secretaría técnica recae en la ADER.:

- Programas de formación en excelencia
- Club de Evaluadores

a) Programas de Formación en Excelencia: compuesto por cursos promovidos y subvencionados por el Proyecto de Excelencia Empresarial de la ADER.

- de mujeres formadas en los programas de excelencia sobre el total (nº y %)
- de mujeres que actúan como profesorado habitual en los cursos formativos (nº y %)
- de mujeres formadas como evaluadoras en el modelo europeo EFQM (nº y %)

b) Club de Evaluadores de La Rioja:

- de mujeres miembros del Club de Evaluadores de La Rioja sobre el total (nº y %)
- de mujeres participantes en las Convocatorias de evaluación de memorias correspondientes a las diversas ediciones de los Reconocimientos y Premios Rioja lanzadas hasta la fecha (nº y %)
- de mujeres evaluadoras senior participantes en procesos de evaluación de memorias a Premios/total evaluadores senior (nº y %)
- de mujeres beneficiarias de Becas/total becas (nº y %)

Área de excelencia. Años 2006-2012

Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
2006					
Formación excelencia	19	19	38	50,00%	50,00%
Curso de evaluadores	10	9	19	52,63%	47,37%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,00%	75,00%
Miembros Club Evaluadores	0	0	0	0,00%	0,00%
Participantes evaluación	0	0	0	0,00%	0,00%
Evaluación Senior	0	0	0	0,00%	0,00%
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00%	0,00%
2007					
Formación excelencia	29	37	66	43,94%	56,06%
Curso de evaluadores	13	14	27	48,15%	51,85%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,00%	75,00%
Miembros Club Evaluadores	0	0	0	0,00%	0,00%
Participantes evaluación	0	0	0	0,00%	0,00%
Evaluación Senior	0	0	0	0,00%	0,00%
Beneficiarios becas	1	1	2	50,00%	50,00%



2008					
Formación excelencia	37	39	76	48,68%	51,32%
Curso de evaluadores	15	16	31	48,39%	51,61%
Profesorado de excelencia	1	3	4	25,00%	75,00%
Miembros Club Evaluadores	40	49	89	44,94%	55,06%
Participantes evaluación	11	11	22	50,00%	50,00%
Evaluación Senior	2	2	4	50,00%	50,00%
Beneficiarios becas	1	1	2	50,00%	50,00%
2009					
Formación excelencia	83	71	154	53,90%	46,10%
Curso de evaluadores	5	3	8	62,50%	37,50%
Profesorado de excelencia	5	3	8	62,50%	37,50%
Miembros Club Evaluadores	51	57	108	47,22%	52,78%
Participantes evaluación	17	14	31	54,84%	45,16%
Evaluación Senior	2	1	3	66,67%	33,33%
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00%	0,00%
2010					
Formación excelencia	62	82	144	43,06	56,94
Curso de evaluadores	8	12	20	40,00	60,00
Profesorado de excelencia	4	3	7	57,14	42,86
Miembros Club Evaluadores	60	68	128	46,88	53,13
Participantes evaluación	10	10	20	50,00	50,00
Evaluación Senior	0	1	1	0,00	100,00
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00	0,00
2011					
Formación excelencia	77	73	150	51,33	48,67
Curso de evaluadores	0	0	0	0,00	0,00
Profesorado de excelencia	6	5	11	54,55	45,45
Miembros Club Evaluadores	68	60	128	53,13	46,88
Participantes evaluación	6	11	17	35,29	64,71
Evaluación Senior	1	0	1	100,00	0,00
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00	0,00
2011					
Formación excelencia	89	57	146	60,95	39,04
Curso de evaluadores	0	0	0	0,00	0,00
Profesorado de excelencia	8	7	15	53,33	46,66
Miembros Club Evaluadores	68	61	198	52,71	47,28
Participantes evaluación	12	10	22	54,54	45,45
Evaluación Senior	0	2	1	0,00	100,00
Beneficiarios becas	0	0	0	0,00	0,00

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja



Área de investigación, desarrollo e innovación

Desde el área de investigación, desarrollo e innovación de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se vienen realizando toda una serie de actividades tendentes a la concesión de ayudas y a la prestación de servicios con el objetivo de aumentar el componente tecnológico de nuestro tejido industrial, y por tanto, de aumentar su productividad y competitividad.

En lo que se refiere a la concesión de ayudas, en todas las convocatorias que se suceden en esta área de innovación, se tiene siempre en cuenta aquellos aspectos relacionados con la calidad de vida de las distintas vertientes o enfoques que lo pueden integrar, como puede ser: la calidad y comodidad en los puestos de trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral, la seguridad en el trabajo, etc.

La adecuada gestión empresarial de los aspectos anteriores señalados 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 2012 han sido los siguientes:

Se han concedido 20 becas de I+D, de los cuales 14 han correspondido a hombres y 6 a mujeres, debiendo significar a este respecto que, con independencia de la prioridad que se establece en la participación de mujeres en esta actuación formativa, los criterios utilizados en la selección de los becarios han primado el perfil formativo y la especialización de los candidatos, sin adoptar medidas de apoyo específicas a las mujeres por entender que su presencia en el ámbito académico y



de titulaciones universitarias es lo suficientemente significativo como para que el número de candidatas a este tipo de becas cumpla las expectativas y principios que se derivan del concepto de igualdad de oportunidades.

Como estadísticas destacables podemos aportar los siguientes resultados:

Becarios de I+D. Años 2008 a 2012

Año	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
2008	18	18	36	50,00%	50,00%
2009	14	13	27	52,00%	48,00%
2010	7	13	20	35,00%	65,00%
2011	10	10	20	50,00%	50,00%
2012	14	6	20	70,00%	30,00%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Área de emprendedores

El Gobierno de La Rioja a través de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha asumido el firme compromiso de promover y potenciar la figura del emprendedor, como una de las piezas clave que aseguren la dinamización del sector productivo industrial, comercial y de servicios de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Desde la Unidad de Información y Gestión de Clientes de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se han llevado a cabo varias iniciativas tendentes a promover y fortalecer las iniciativas emprendedoras, a cuyos efectos, y como acción principal, se ha suscrito un Convenio con las principales organizaciones empresariales de La Rioja (Cámara de Comercio, Federación de Empresarios de La Rioja y la Asociación de Jóvenes Empresarios y Emprendedores), 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 desarrollando 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:

Emprendedores. Años 2009-2012

Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
2009					
Promoción de emprendedores	82	65	147	55,78%	44,22%
Plan Emprende Rioja (consultas)	747	688	1.435	52,06%	47,94%
2010					
Promoción de emprendedores	102	47	149	68,46%	31,54%
Plan Emprende Rioja (consultas)	614	508	1.122	54,72%	45,28%
2011					
Promoción de emprendedores	112	105	235	47,66%	52,34%
Plan Emprende Rioja (consultas)	528	384	912	57,89%	42,11%
2012					
Promoción de emprendedores	109	59	168	64,89%	35,11%
Plan Emprende Rioja (consultas)	760	681	1441	52,75%	47,25%

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

Asimismo debemos señalar que en la Unidad de Información se atendieron durante el año 2012 un total de 8.022 consultas, de las que 3.337 correspondieron a consultas realizadas por mujeres y 4685 fueron realizadas por hombre, lo que representa unos porcentajes de 41,59% y 58,41% 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 2014 constituye el cuarto informe de esta naturaleza que se redacta desde esta Entidad y con el que se pretende seguir asentando las bases de lo que han de ser los futuros informes de Impacto de Género de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.



Atendiendo al número de años desde el que se viene elaborando este tipo de Informe, cabe señalar que 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 pueden tener nuestras políticas de gasto sobre los objetivos de las políticas de género tienen una influencia menor e indirecta sobre los fines que éstas persiguen, consecuencia lógica de la propia naturaleza y de los fines y objetivos que tiene asignados la Agencia, donde prima la promoción económica del tejido empresarial en general y no de los individuos en particular.

Por tanto, en estos momentos lo único que podemos seguir ofreciendo son bases de datos que muestran, desde una perspectiva de género, la evolución que en los últimos años viene mostrando el mercado de trabajo en las distintas áreas de actividad económica.

Comentarios a las medidas de apoyo que desde la perspectiva de género realiza la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

En el marco de las distintas líneas de subvención que se gestionan desde la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja existen determinados criterios de valoración que inciden de forma indirecta en la consecución de los objetivos de igualdad de género.

Es indiscutible el papel que la familia cumple en la vertebración de las sociedades actuales (educación del niños, cuidados de mayores....), siendo el papel que la mujer está desempeñado en dichas tareas de mayor repercusión que la que en estos momentos pueda 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 22), a excepción de las líneas financieras, que por sus propias peculiaridades no encajan en este ámbito de actuación, y con independencia de que el objeto al que se dirijan sea el fomento de la inversión, el de innovación, del comercio o del diseño, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja concede a las empresas beneficiarias de la subvención 0,50 puntos de más en la intensidad de la ayuda cuando ésta disponga de Planes de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.

La comprobación de la efectividad de dicha conciliación en la empresa se verifica a través de:

- La concesión a la empresa solicitante de una subvención previa del Gobierno de La Rioja (Servicio Riojano de Empleo) a la implantación de Planes de Acción Positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar (Orden de 2 de marzo de 2007 de la Consejería de Hacienda y Empleo).
- Certificación de “empresas familiarmente responsables”, que concede la “Fundación más Familia”, con la que el Gobierno de La Rioja tiene suscrito Convenio.

2.- La Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja dispone de una línea de ayuda para la promoción de la innovación en la gestión empresarial (IGE), que incluye como actuación subvencionable la implantación de sistemas de Responsabilidad Social Corporativa, con una subvención del 50%, debiendo señalarse que éstos sistemas contienen necesariamente medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal y laboral.

3.- Asimismo, desde la Agencia se dispone también de una línea de subvención dirigida a emprendedores, primándose en este caso, con un incremento de un punto en el porcentaje de subvención concedida, todos aquellos proyectos presentados por personas físicas mujeres (en el supuesto de que la nueva empresa emprendedora sea una persona física), o bien por personas jurídicas en la que en más de la mitad del capital social, participaciones sociales o participaciones en pérdidas y ganancias corresponda a personas físicas mujeres.

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

Como ya se ha indicado los programas de gasto vigentes en la actualidad en la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja son el Programa 3222: Promoción Económica Industrial y Empresarial y el Programa 5461: Investigación, Desarrollo e Innovación en materia de promoción industrial y empresarial, siendo sus fines y



objetivos generales los reflejados en el artículo 3 de la Ley 7/1997, de 3 de octubre, de creación de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, que materializa como objetivos principales el favorecer el crecimiento económico de la región, favorecer el incremento y la consolidación del empleo, así como corregir los desequilibrios económicos intraterritoriales.

Para el cumplimiento de estos objetivos el apartado 2 del mencionado artículo determina las actuaciones que podrá desarrollar la Agencia en el ámbito de sus competencias, siendo de destacar a estos efectos los siguientes cometidos:

- a) Promover iniciativas públicas o privadas y la creación o desarrollo de empresas en los distintos sectores de actividad económica regional generadoras de empleo.
- b) Fomentar la prestación de servicios a entidades y empresas, especialmente pequeñas y medianas.
- c) Fomentar los proyectos de investigación, desarrollo e innovación tecnológica e impulsar la calidad y diseño industrial, tanto en nuevos procesos como en bienes y servicios industriales y conexos de interés para La Rioja.
- d) Informar a los inversores de la conveniencia de dirigir sus esfuerzos hacia sectores que, por sus características, tengan un especial interés, fomentando la promoción exterior para atraer inversiones y canalizar exportaciones.

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

Es evidente que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género. La cuestión que se plantea es si todos los programas de gasto deben de mostrar dicha incidencia, o bien debemos descartar sólo aquellos programas de gasto cuya repercusión sobre ese ámbito de actuación es suficientemente significativa.

Como ya se ha señalado con anterioridad, el presente Informe sobre Impacto de Género, referido a la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, que ha de unirse a la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2014, va a fusionar en un único informe los dos programas de gasto que ejecuta esta Entidad, por entender que los objetivos, fines y beneficiarios a los que va destinado dicho gasto son los mismos, no existiendo criterios significativos o elementos adecuados para realizar una división por programas.

Partiendo de esta decisión se entiende que los programas de gasto de esta Entidad disponen de algunos indicadores que nos permiten introducir la perspectiva de género en las distintas líneas de subvención que gestiona la Agencia de Desarrollo



Económico de La Rioja, 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 las políticas de género.

A este respecto cabe significar que los indicadores que se van a utilizar, y cuyos datos se van a mostrar, nos van a permitir conocer y cuantificar los gastos directamente vinculados a la perspectiva de género, los cuales se mostrarán en el siguiente apartado de valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto.

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración tanto de las distintas áreas que integran la organización de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja como de los datos que puedan o deban 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

3.1.- Análisis singular de los programas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja.

La elaboración de este Informe constituye un nuevo intento para introducir la variable de impacto de género en los programas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja. Como ya se señaló en los primeros informes, la consecución de los objetivos que tiene marcados esta Entidad hacen muy difícil que nuestras políticas de gasto puedan ejercer una influencia directa sobre los objetivos de las políticas de género, dado que la prioridad básica de nuestros programas 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 toda 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, y de una forma más concreta, 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 tenida en cuenta ha sido la relativa a la Responsabilidad Social Corporativa, que en la media que contribuyen a la conciliación de la vida personal y laboral, favorecen también la inserción de la mujer en el mundo laboral. Esta variable afecta directamente a la línea de Innovación en la Gestión Empresarial (IGE), que incluye como actuación subvencionable la implantación de sistemas de Responsabilidad Social Corporativa, con una subvención del 50 por ciento.

Finalmente, la tercera variable que se va a tener en cuenta viene determinada por la línea de subvención dirigida a emprendedores, en la que se prima, con un incremento de un punto porcentual en la subvención concedida, la condición de pertenecer al sexo femenino, en el caso de personas físicas, o en el caso de



personas jurídicas, cuando la mayoría del capital social de éstas corresponda también a personas del sexo femenino.

Bajo estos parámetros se van a analizar línea por línea, y desde una perspectiva de género, los datos económicos que arrojan los ejercicios económicos de 2009 a 2012.

No se ha presentado ningún expediente de subvención vinculado a las tres variables relativas a la perspectiva de género, en las siguientes líneas de subvención:

- 1ª. Convocatoria del Programa de promoción de protocolos familiares (APE)..
- 2ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (I+D+I),
- 3ª. Programa de promoción de actuaciones destinadas a la promoción de las energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente (EMA).
- 4ª. Convocatoria del Programa de subvenciones en forma de bonificación de intereses de préstamos y contratos de arrendamiento financiero destinadas a financiar inversiones empresariales realizadas por pequeñas y medianas empresas (pymes) (FIN) y en forma de bonificación de intereses de préstamos destinados a reestructuración financiera de empresas (REE)
- 5ª. Convocatoria del Programa de subvenciones a la inversión destinadas a pymes del sector industrial, comercio mayorista y de servicios (GEN/POG).
- 6ª. Convocatoria del Programa de promoción de la industria agroalimentaria (pyme) (IAA).
- 7ª. Convocatoria del Programa de promoción del comercio exterior (PYM).
- 8ª. Convocatoria del Programa del Plan para la competitividad del comercio minorista (COM).
- 9ª. Convocatoria del Programa de promoción de la innovación en la gestión empresarial (IGE).
- 10ª. Convocatoria del Programa de promoción de la seguridad en el trabajo (SEG).
- 11ª. Convocatoria del Programa de promoción de nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones para Pymes (TIC).
- 13ª. Convocatoria del Programa para el fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de pesca y acuicultura (IPE/IPF).
- 14ª. Convocatoria del Programa de promoción del emplazamientos empresariales de ámbito local (PEL).
- 15ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (IDA),,:
- 16ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (DPE).
- 17ª. Convocatoria del Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas (INNOEMPRESA).
- 18ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (CLU),.



19ª. Convocatoria del Programa de Fomento de la investigación, desarrollo e innovación (EJI).

Por el contrario, ha sido posible medir la incidencia de nuestros programas de gasto según las variables de género utilizadas en las siguientes líneas de subvención:

12ª. Convocatoria del Programa de Diagnóstico Tutelado y Apoyo a la Incorporación del Diseño (DTD).

Por su parte, las convocatorias del programa de subvenciones destinada a los Programas de Diagnóstico Tutelado y Apoyo a la Incorporación del Diseño preveían para el año 2012 una cuantía de 1.747.000 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 1.428.840,15 euros.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

Programa de Diagnostico Tutelado y de Apoyo a la Incorporación del Diseño. Años 2009-2012

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2009	110	61	55,45	890.767,34	616.815,88	69,25
2010	137	54	39,42	855.267,65	310.820,55	36,34
2011	124	28	22,58	1.147.073,83	259.009,27	22,58
2012	92	21	22,83	1.428.840,15	325.775,55	22,80

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

20ª. Convocatoria del programa de subvenciones destinadas a la Promoción de Emprendedores (EMP)

La convocatoria del Programa de Subvenciones del año 2011 destinada a la promoción de emprendedores preveía una cuantía de 1.200.000 de euros, habiéndose realizado un gasto total de 880.558,00 euros una vez resuelta la convocatoria.

Por su parte, la convocatoria del Programa de Subvenciones del año 2012 destinada a la promoción de emprendedores preveía una cuantía de 1.200.000,00 euros, habiéndose realizado un gasto total de 1.063.031,69 euros, una vez resuelta la convocatoria.

De acuerdo con la variable indicada, los datos que podemos ofrecer desde la perspectiva de género en esta línea son los siguientes:

*Programa de Promoción de Emprendedores. Años 2009-2012*

	Nº de expedientes			Gasto realizado		
	Total	Mujeres	%	Total	Mujeres	%
2009	19	8	42,11	266.613,41	57.591,80	21,60
2010	149	47	31,54	590.270,92	211.250,24	35,79
2011	145	55	37,90	880.558,00	361.566,00	41,06
2012	168	59	35,11%	1.063.031,69	396.978,34	37,34

FUENTE: Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja

ANÁLISIS GENERAL DE LOS PROGRAMAS DE GASTO DE LA AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA.

En relación con este apartado cabe destacar que en este Informe se ha introducido por primera vez tres nuevos indicadores que ponen de manifiesto la incidencia que nuestras políticas de gasto han tenido y tienen sobre la creación de empleo en esta Comunidad Autónoma, analizados desde una perspectiva de género, pero a su vez enmarcados también en un análisis que fija la naturaleza de los tipos de contratos que se realizan, los sectores económicos afectados por ese empleo inducido desde los programas de gasto de esta Entidad, así como la vinculación existente entre nuestras líneas de subvención y los empleo generados.

Uno de los primeros aspectos a significar es que los empleos inducidos por los programas de gasto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja durante los ejercicios económicos de 2008 a 2012 han ascendido a la cifra total de 2.448 empleos, de los que un 56,29% han correspondido a hombres y un 43,71% a mujeres, siendo mayor el número de contratos de carácter temporal que afecta a la población femenina (13,40%) que el que afecta a la población masculina (12,17%).

Por el contrario, en el apartado de contratación indefinida la incidencia de nuestras políticas de gasto ha sido más efectiva sobre el ámbito masculino que sobre el femenino, siendo los porcentajes de participación, respectivamente, de un 44,12% y 30,31%.

En cualquier caso debe hacerse observar que nuestras políticas de gasto responden a las necesidades que demanda nuestro tejido empresarial, y que en ningún caso las ayudas públicas que se dirigen a las empresas tienen ninguna perspectiva de género, siendo decisión de cada empresa mercantil el tipo de contrato y el sexo de la persona que es objeto de contratación, el cual vendrá definido por la tipología del sector empresarial al que se dirige.

Desde este punto de vista se ha de indicar que hay sectores en los que la incidencia es más directa sobre el sexo masculino (actividades industriales en general), y en



otros donde el efecto es más significativo sobre le sexo femenino, como puede ser en los sectores de comercio y alimentación.

Con carácter general debe significarse que las políticas de gasto de esta Entidad, desarrolladas a través de sus distintas líneas de subvención, enmarcadas en los programas de activos fijos o programas competitivos, no constituyen la totalidad del abanico de empleo que pueda inducir la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja. Los datos que se aportan constituyen los empleos inducidos por las líneas de subvención de La Agencia que recogen expresamente como criterio de subvención ese parámetro de evaluación, pero en ningún caso representan la totalidad del empleo que pueda generar esta Entidad a través de sus líneas de subvención.

Sin lugar a dudas, la incidencia que nuestros programas de gasto han podido tener sobre la creación de empleo no han sido lo suficientemente efectivas como para poder dar la vuelta a la dinámica regresiva que viene experimentando el mercado de empleo en los últimos años, consecuencia de la profunda crisis económica y financiera que nos rodea, aunque entendemos que nuestros programas de gasto en algo habrán contribuido a que el deterioro del empleo no se haya elevado hacia cotas todavía más elevadas.

Otros aspectos que podrían tenerse en cuenta a la hora de hacer una valoración de la incidencia que nuestros programas de gasto ejercen sobre la economía riojana desde una perspectiva de género vienen vinculados a las variaciones que han podido experimentar durante el año 2012 las distintas variables de índole económica que se han reflejado en este informe sobre impacto de género.

En este sentido debemos significar las serías dificultades que existen para poder cuantificar con exactitud la incidencia que nuestros programas de gasto tienen o pueden tener sobre los parámetros económicos que marcan el devenir de nuestra economía riojana, siendo verdaderamente difícil poder cuantificar dicha repercusión.

Lo que si está claro es que durante el año 2012 sigue manifestándose de forma muy aguda la incidencia que esta teniendo sobre la economía riojana la fuerte crisis económica y financiera que está afectando al conjunto de la economía española en general y al de la economía riojana en particular.

A este respecto cabe señalar que desde una perspectiva de género la crisis económica parece estar afectando de distinta manera a un colectivo y a otro. 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 sectores de la construcción y de la industria se han podido ver mucho más afectados por la crisis económica que el sector servicios, donde la participación de la mujer es en la mayoría de los casos mas numerosa, como ocurre en las rama de actividad de administración pública y comercio.



Como datos más indicativos de esta tendencia podemos señalar que el nivel de ocupación en el año 2012 con respecto al 2008 se ha reducido para el colectivo de los varones en un 12,66%, (18.300 empleo menos), mientras que el empleo en el colectivo de las mujeres se ha visto reducido en un 3,04%, lo que ha venido a representar una reducción de 4.400 puestos de trabajo.

En líneas generales puede afirmarse que la incidencia de la crisis sobre las variables objeto de análisis ha repercutido negativamente tanto sobre un colectivo como sobre otro. No obstante, la incidencia ha sido algo mayor sobre la variable hombre que sobre la variable mujer en términos absolutos, pues si en el año 2008 los hombres ocupados eran de 85.200 y las mujeres ocupadas de 59.300, el año 2012 esas variable arrojan unos datos, respectivamente, de 66.900 hombres y 54.900 mujeres, lo que muestra que el deterioro del empleo masculino ha sido, aproximadamente, más de cuatro veces superior al del empleo femenino en términos absolutos.

Si se analiza otro tipo de variables como el número de trabajadores/as ocupados y parados y el número de trabajadores/as afiliados a la seguridad social, los resultados que nos aportan son de parecida significación, distinguiéndose una reducción en ambos colectivos, pero apreciándose un mayor desgaste en el empleo masculino que en el femenino en términos absolutos.

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.

En este sentido si podemos volver a mencionar los nuevos parámetros que se han introducido en este Informe relativos a los puestos de trabajo inducidos por esta Organización a través de sus políticas de gasto, que aún cuando no aportan un computo total de los puestos de trabajo generados, si señalan parte de la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre la creación de empleo, paliando de alguna forma el constante deterioro que viene experimentando el nivel de ocupación en esta Comunidad Autónoma.

La realidad suele ser tozuda en los planteamientos y en sus resultados, y poder obtener un análisis cuantitativo y cualitativo completo de la realidad e incidencia de nuestros programas de gasto constituye más un deseo que una concreción tangible, pues se carecen de los instrumentos adecuados para poder cuantificar esa incidencia, hecho que se deriva de la propia naturaleza de nuestra política subvencionadora, que pretende primar inicialmente aspectos generales como la productividad y la competitividad de las empresas, dejando en un segundo plano el



factor género, que siendo evidentemente importante, no constituye el objetivo prioritario de nuestras políticas de gasto.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora en las políticas de gasto que lleva a cabo la Agencia. Como ya se ha señalado los objetivos prioritarios de nuestras políticas de gasto es contribuir a la mejora de la competitividad y del sistema productivo riojano. En la actualidad, dada la precaria y persistente situación por la que atraviesa la economía, se hace difícil precisar que mejoras pueden introducirse en nuestras políticas de gasto en orden a la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres. La prioridad básica y principal en estos momentos es la creación de empleo suficiente para atender a la fuerte demanda social de empleo existente.

En cualquier caso, con independencia de lo señalado, sí se puede manifestar que en estos momentos el Informe de Impacto de Género ya recoge una serie de parámetros que nos permite hacer algún tipo de valoración sobre la incidencia que nuestras políticas de gasto en particular y la economía en general tienen sobre los objetivos de igualdad de género, parámetros y estadísticas sobre las hay que seguir trabajando en la línea de intentar mejorar la información que ponga de manifiesto las diferencias que puedan presentarse desde el enfoque de la perspectiva de género. Evidentemente, entendemos que es una tarea costosa y laboriosa por la propia naturaleza de los gastos que se realizan y de los objetivos que se pretenden alcanzar, tanto los que están directamente vinculados a los objetivos básicos de esta Entidad, como aquellos otros que se refieren a los objetivos vinculados a la perspectiva de género.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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

- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las empresas en orden a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las empresas en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa.



- Importe de las subvenciones concedidas a empresas emprendedoras en la que la participación de la mujer sea especialmente significativa.

En base a los citados datos de subvenciones se pretende seguir incidiendo en las dos siguientes tareas:

Primera.- Establecer aquellas herramientas administrativas e informáticas que permitan medir las subvenciones que se han concedido en el marco de las medidas de conciliación laboral y familiar, de responsabilidad social corporativa y de emprendeduría acometidas por esta Entidad.

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

A este respecto debe significarse que en el espíritu de mejora que envuelve la elaboración del informe de Impacto de Género de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, el presente Informe recoge por primera vez unos nuevos parámetros que son capaces de reflejar desde una perspectiva de género la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre la creación de empleo, que aún cuando no son completos, sí constituyen un paso inicial en la medición de las repercusiones de nuestros programas de gasto y, por tanto, de sus repercusiones sobre el tejido empresarial riojano desde una perspectiva de género, objeto sobre el que se seguirá trabajando en los próximos Informes.

**5.3. FUNDACIONES****INFORME
IMPACTO DE GÉNERO****FUNDACIÓN RIOJA SALUD**

PROGRAMA DE GASTO	CUANTÍA
Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama de La Rioja	

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.

Estructura de población por tramos de edad y sexo. Año 2012

	Hombres	%	Mujeres	%	Total	%
0-15 años	26.013	16,1	24.791	15,3	50.807	15,7
16-44 años	66.407	41,1	62.059	38,3	128.473	39,7
45-64 años	42.817	26,5	41.319	25,5	84.138	26,0
65 y más años	26.337	16,3	33.866	20,9	60.191	18,6
Total	161.574	100	162.035	100	323.609	100

FUENTE: Fundación Rioja Salud

En cuanto a los profesionales con que cuenta la Fundación para alcanzar estos fines son:

Plantilla Fundación Rioja Salud por sexos



Categoría	2012*			2013*		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Médicos y especialistas	15	15	30	15	15	30
Enfermeras	2	28	30	2	28	30
Otras profesiones sanitarias: nivel diplomado	1	1	2	1	1	2
Técnicos especialistas	9	29	38	8	29	37
Auxiliares de enfermería	1	9	10	1	9	10
Técnicos gestión grado superior	15	28	43	10	28	38
Técnicos gestión grado medio	0	5	5	0	5	5
Técnicos administrativos	1	11	12	1	11	12
Auxiliares administrativos	4	11	15	4	9	13
Celadores	0	1	1	0	1	1
Total	48	138	186	42	136	178
Porcentaje s/ total plantilla	25	75	100	23,6	76,4	100,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud. Datos a 1 de enero.

De la tabla adjunta se desprende que de cada diez personas que trabajan en la Fundación Rioja Salud, siete son de sexo femenino. Además predomina la presencia femenina en todas las categorías laborales, excepto en la de médicos y especialistas, donde se ha alcanzado la igualdad de sexos.

En cuanto a los puestos de responsabilidad, el sexo femenino tiene una menor representación. En la actualidad, la representación por sexos en el personal responsable de unidades asistenciales es equilibrada, no en los puestos de dirección, que son ocupados por hombres.

Personal directivo y responsable de unidades asistenciales a 1 de enero de 2013.

Plantilla	2012*			2013*		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Responsables Unidades Asistenciales	4	3	7	4	3	7
Personal de Dirección	4	0	4	2	0	2
Total	8	3	11	6	3	9
Porcentaje %	45	55	100	66,7	33,3	100

FUENTE: Fundación Rioja Salud. Datos a 1 de enero

Las causas de esta dicotomía entre el predominio de mujeres dentro del personal de la Fundación, que no se traduce en la misma proporción cuando se habla de puestos de mayor responsabilidad, habría que buscarlas en el modelo social tradicional que ha imperado en nuestro país en los últimos años:



- Mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral sanitario (enfermeras, auxiliares, técnicos especialistas e incluso médicos).
- Mayor presencia también en las categorías de técnicos y auxiliares de ámbito no sanitario.
- Menor proyección laboral por limitaciones sociales, familiares y personales.

A la hora de analizar el impacto de género nos centramos específicamente en los programas de protección de la Salud y de prevención de enfermedades. El **Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama** se inició en junio de 1993, buscando contribuir a la mejora del nivel de salud de la mujer en La Rioja. Se lleva a cabo mediante un convenio entre la Consejería de Salud y la Asociación Española contra el Cáncer y tiene las características siguientes:

- Está dirigido a las mujeres residentes en La Rioja con edades comprendidas entre los 45 y los 69 años.
- La técnica que se aplica es la mamografía, realizándose dos proyecciones por mama (oblicua-mediolateral y cráneo-caudal).
- El intervalo entre exploraciones es de dos años.
- La revisión se realiza en una Unidad Móvil que se desplaza por toda La Rioja.
- Las mujeres son citadas mediante carta personalizada en la que se les comunica el día y la hora reservada. En caso de no encontrarse ubicada la Unidad Móvil en su municipio de residencia (caso de los municipios pequeños) se les proporciona desplazamiento gratuito.
- Posteriormente, una vez estudiada, se le comunica el resultado y cuándo debe volver a la siguiente visita.

Las mamografías son examinadas por el personal médico de la Unidad. Si el radiólogo considera que las mamas son normales o que hay alguna lesión benigna recibe una carta en el domicilio. En ella le comunican que el resultado ha sido negativo y que debe volver a realizarse la mamografía pasados dos años. La información se envía también al médico de atención primaria. Si necesita otras pruebas, recibe una llamada telefónica de la Unidad de Diagnóstico del Hospital San Pedro para realizarlas allí.

Los estudios realizados demuestran que los programas organizados son útiles para reducir el número de muertes por cáncer de mama.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

Permisos y licencias para el cuidado de hijos y familiares

	2011		2012	
	M	H	M	H
Excedencias	7	-	7	1
Reducción de jornada	13	-	14	-
Permisos paternidad/maternidad	11	2	18	7

FUENTE: Fundación Rioja Salud

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Entre los objetivos de actividad de Fundación Rioja Salud, presupuestados y aprobados en Patronato, se encuentra el **Programa de Screening de la Unidad Diagnóstica de Mama**, cuyos datos reales para el año 2012 y previsión para el 2013 son los siguientes:

Unidad Diagnóstica de Mama: Programa Screening

	2012	Previsión 2013
Población diana	18.000	18.000
% Participación	85,73%	≥ 87%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Para el cumplimiento de este objetivo de actividad, se cuentan con una serie de medios humanos y materiales que se resumen a continuación:

Licenciados	1
Diplomados en enfermería	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.

Equipamiento:

Mamógrafo digital, una estación de trabajo para diagnóstico y un sistema de almacenamiento de imágenes para la Unidad de Patología Mamaria de Fundación Rioja Salud, ubicada en el Hospital San Pedro.

Unidad Móvil equipada con un mamógrafo digital para el programa de detección precoz.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por Fundación Rioja Salud que debe unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2014.

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

Es indudable que dichos indicadores y la base estadística de que ahora disponemos no nos permite aportar muchas conclusiones al presente Informe. No obstante, consideramos importante ir asentando los indicadores y las bases estadísticas que han de servir de soporte y sobre los que han de pilotar los futuros informes de impacto de género, sin perjuicio de que a los mimos puedan ir sumándose aquellos otros que según la coyuntura se estimen adecuados.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN EL PROGRAMA DE GASTO

Como ya se ha indicado en el apartado de descripción del programa de gasto, entre los objetivos fundacionales se incluyen la promoción y protección de la Salud, siendo un componente fundamental los procedimientos diagnósticos, preventivos, curativos y paliativos de la patología oncológica.

Entre estos procedimientos se encuentra el Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama. El principal objetivo que se persigue con este Programa es el de mejorar el nivel de salud entre la población de mujeres de La Rioja y evitar estados de enfermedad, para:

- A. Contribuir a aumentar la tasa de inserción laboral de las propias mujeres afectadas y de su entorno.



- B. Contribuir a la mejora de los indicadores relacionados con el número de permisos y licencias para el cuidado de familiares, fundamentalmente.

2.- VALORACIÓN DE LA INCIDENCIA PREVISTA DE LOS PROGRAMAS DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Además del cumplimiento de los objetivos económicos se pretende que toda la población susceptible de verse afectada por el programa pueda realizar y desenvolver su vida en condiciones de igualdad con otras personas independientemente de su sexo y de que hayan sufrido o no el este tipo de enfermedades. Todo ello se consigue bien a través de la detección precoz y de la revisión periódica sin que se haya desarrollado la enfermedad.

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

Cada año se lleva a cabo una evaluación a posteriori por parte del Servicio de Planificación, Evaluación y Calidad de la Consejería de Salud, que analiza el cumplimiento de los objetivos y la financiación del conjunto de la actividad de la Fundación, conforme a lo previsto en la normativa reguladora de las mismas (Adenda) y que a partir del año 2010 incluirá el análisis de impacto de género.

4.- CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN RIOJA SALUD 2008-2011.

Medidas que fomentan el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, conciliación de la vida familiar y laboral y la integración de personas con discapacidad.

Artículo 10. Planes de Igualdad de FRS.

1. FRS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de sus organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del



tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

2. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de FRS acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en FRS y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Dicho Plan deberá ser negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, sino durante todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Para la elaboración de dicho Plan se abordarán las siguientes fases:

1.- DIAGNÓSTICO. Consiste en un análisis detallado desde la perspectiva de género de, al menos, los siguientes aspectos:

- Características y estructura organizativa de FRS.
- Características del personal.
- Selección y acceso.
- Clasificación profesional.
- Carrera y Desarrollo Profesional.
- Promoción, formación y reciclaje.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Prevención del acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo.
- Retribuciones.
- Abandono.

2.- PROGRAMACIÓN. En función de la información obtenida del diagnóstico y de las propuestas realizadas se programarán las medidas y acciones del Plan de Igualdad con sus correspondientes indicadores.

3.- IMPLANTACIÓN. Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan.

4.- EVALUACIÓN. La evaluación se estructurará en tres ejes: evaluación de resultados, evaluación de procesos y evaluación del impacto.

5.- MEDIDAS TRANSVERSALES EN TODO EL PROCESO. Comunicación, formación en materia de igualdad y seguimiento.



Artículo 48. Reducción de jornada por lactancia.

1. Los trabajadores tendrán derecho por cuidado de un hijo menor de 9 meses a una reducción de su jornada de trabajo en los términos establecidos por la legislación aplicable en cada momento, ya se trate de trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial. En el supuesto de trabajar ambos padres en FRS, este derecho sólo podrá ser ejercido indistintamente por uno de ellos.

Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

2. Previa solicitud por escrito del trabajador con una antelación de al menos 30 días, se podrá acumular el disfrute de acuerdo con alguna de las dos opciones establecidas a continuación:

- a) el trabajador podrá optar por acumular dentro de cada mes natural el disfrute del tiempo que corresponda por lactancia a razón de 1 hora por cada día laboral, para su disfrute en días completos a razón de 7 horas por cada día. Las fechas de disfrute que pudieran corresponderle al trabajador por este concepto se adaptarán en todo caso a las necesidades del servicio.
- b) el trabajador podrá optar por sustituir la reducción de jornada a que se refiere el presente artículo por el disfrute de 110 horas de jornada efectiva de trabajo y por jornadas completas, a continuación del permiso por maternidad sin solución de continuidad.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Artículo 49. Reducción de jornada por guarda legal.

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 9 años, a un disminuido físico o psíquico sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional de su salario, salvo en los casos siguientes y con la finalidad de hacer compatibles las necesidades organizativas con la conciliación de la vida familiar:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.
- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

Artículo 50. Reducción de jornada por cuidado de familiares.

Tendrá el mismo derecho a la reducción citada en el artículo anterior quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no



pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, con las siguientes condiciones:

- a) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 50% y el 60%, la retribución a percibir será del 60% de sus retribuciones.

- b) cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. El disfrute de estos derechos tendrá las limitaciones establecidas en el art. 37, apdo. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

Artículo 51. Otras reducciones de jornada.

1. Antes de la formalización de un contrato a tiempo parcial, los trabajadores de FRS con contrato indefinido a jornada completa tienen derecho preferente para obtener la reducción de jornada correspondiente, cuando lo hubiesen solicitado con anterioridad por escrito y no tengan derecho a dicha reducción al amparo del presente Convenio Colectivo u otra norma legal de aplicación.

2. El tiempo de reducción de dicha jornada será el que estuviese previsto realizar en la contratación a tiempo parcial.

3. La reducción de jornada supondrá la reducción proporcional de las retribuciones.

4. Una vez finalizado el tiempo de duración de reducción de jornada, el trabajador se incorporará al puesto y a la jornada habitual que venía realizando con anterioridad a la reducción de la jornada.

Artículo 52. Horario flexible.

1. En las Unidades o Servicios en los que, por no seguir un régimen rotatorio de turnos, alternancia o atención personalizada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del responsable de la Unidad/Servicio, los trabajadores podrán acogerse al régimen de horario flexible regulado en este artículo.

2. Con carácter general, el tiempo de flexibilidad del horario diario será de dos horas. El período de flexibilidad aplicado por el trabajador deberá ser recuperado de 07:00 a 08:00 horas y de 15:00 a 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro de la misma semana laboral.

3. Una vez autorizado, el horario se concretará entre el trabajador y su responsable jerárquico, previa determinación de los mecanismos de control horario precisos. El trabajador podrá presentar la solicitud por escrito, en cuyo caso, la denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo asimismo por escrito al trabajador.

Artículo 53. Excedencias.



1. Reglas comunes:

Como norma general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con al menos 15 días de antelación a su inicio. En el escrito se hará constar el tipo de excedencia que se pide, tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.

También, en todas las excedencias se deberá solicitar el reingreso al menos con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación, en caso de incumplir dicho plazo el trabajador perderá su derecho a la reincorporación.

2. Excedencias forzosas:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito autonómico o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Pasarán a la situación de excedencia forzosa aquellos trabajadores de FRS que en cumplimiento de un deber de carácter público e inexcusable tengan la imposibilidad de prestar trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses.

3. Excedencia por cuidado de hijo:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 9 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea natural o por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años de duración de la excedencia, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción, y conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan durante el resto del periodo de duración de la excedencia.

Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación que convoque FRS.

4. Excedencia por cuidado de familiares:

Quienes deban atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El disfrute de estos derechos tendrán las limitaciones establecidas en el **artículo 46, apdo. 3 del Estatuto de los Trabajadores**.

En los supuestos regulados en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, la reserva de puesto de trabajo se entenderá sin perjuicio de la asignación temporal por criterios de salud laboral, en cuyo caso la reincorporación a la finalización de la excedencia será al puesto que se ocupase con carácter previo a dicha reasignación.



5. Excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género:

5.1) Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Unidad de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

5.2) Flexibilización de la jornada.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán regular, previo acuerdo con la Dirección-Gerencia de FRS, la flexibilización de su jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral que les ampara.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5.3) Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de las actuaciones de tutela judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en el que permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y carrera o desarrollo profesional. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizara en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

5.4) Reducción de jornada:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una reducción de jornada en los términos previstos para la reducción por cuidado de familiares, incluido el procedimiento judicial de resolución de controversias.

5.5) Traslado de puesto de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en Fundación Rioja Salud, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo



profesional o categoría equivalente, que esté vacante en Fundación Hospital Calahorra, y viceversa.

En tales supuestos, las Direcciones de ambas entidades junto con los Delegados de Prevención designados al efecto por los respectivos Comités de Seguridad y Salud arbitrarán las medidas necesarias para asegurar la efectividad de la medida, con sujeción al deber de confidencialidad y demás garantías que legal o convencionalmente resulten de aplicación a estos efectos. El traslado o el cambio de Fundación tendrán una duración inicial de seis meses durante los cuales la Fundación de origen tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5.6) Medidas de fomento a la contratación:

En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos candidatos, se dará prioridad para la contratación a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.

5.7) Medidas económicas:

FRS ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las siguientes ayudas económicas:

- a) Hasta el 50%, con un límite máximo de 400 euros mensuales (400 €/mes), para contribuir a los gastos de alquiler que se generen en los supuestos en que se vea obligada a abandonar temporalmente el domicilio habitual que comparta con el agresor.
- b) Colaboración de hasta un 50%, con un límite máximo 200 euros (200 €) pagaderos por una sola vez en los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (libros, materiales, etc.).

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.**

6. Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 6 años.

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 18 meses en FRS que no hayan disfrutado de una licencia sin sueldo en los 12 meses anteriores al inicio de la excedencia voluntaria, tendrán derecho a solicitar la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional durante un período comprendido entre los 4 y los 6 primeros meses de duración de la excedencia, cuyo reconocimiento estará en todo caso subordinado a las necesidades del servicio y posibilidad de sustitución del trabajador que lo solicite.

El trabajador en excedencia voluntaria solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan en FRS.



7. Excedencia por incompatibilidad en el sector público sanitario de la comunidad autónoma de La Rioja:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS que con posterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio se incorporen con carácter fijo a las plantillas de personal de las entidades constituidas en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 30/1994, de 24 de noviembre**, y que sean participadas mayoritariamente por el Gobierno de La Rioja, así como las que se constituyan en su caso en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la **Ley 15/1997, de 25 de abril**, y el **Real Decreto 29/2000, de 14 de enero, sobre habilitación de nuevas formas de gestión**, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad durante un periodo máximo de tres años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional. Transcurrido dicho periodo de tres años y si no se produce la reincorporación el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria regulada en el párrafo anterior.

Artículo 60. Protección de la maternidad.

1. Sin perjuicio de la suspensión del contrato derivada de la solicitud de prestación por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia que ocupen puestos de trabajo que puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el [artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores](#).



4. Tendrán derecho a la exención de la realización de atención continuada las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año.

5. Asimismo también tendrán derecho a la exención para realizar noches, sin merma de retribuciones, las trabajadoras a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año, sin perjuicio de las demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad.

1. A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo conforme a lo que determine la declaración del INSS con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.

No obstante, caso de que el puesto de trabajo sea de imposible adaptación a la concreta reducción de la capacidad de trabajo del afectado, podrá optar al margen del procedimiento establecido para Movilidad y Promoción Interna a puestos de su mismo grupo profesional o de grupo equivalente acordes con su minusvalía.

2. Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen:

2.1) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, se extinguirá la relación laboral con la FRS, con derecho a la percepción por una sola vez de una indemnización consistente en 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 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

b) Adscripción a puesto de trabajo vacante de distinto grupo profesional y acorde con su Incapacidad, al margen de los procesos de Movilidad y Promoción Interna.

2.3) La adecuación de las nuevas funciones a la reducción de la capacidad de trabajo del afectado, será informada por el Servicio de Prevención y deberá contar siempre con la expresa aceptación del interesado.

2.4) La adscripción al nuevo puesto podrá serlo a un puesto de trabajo del mismo o inferior nivel retributivo y Grupo profesional, pudiendo serlo a tiempo parcial.

2.5) La adscripción al nuevo puesto se formalizará con la incorporación al contrato del trabajador de la oportuna diligencia, en la que se hará constar la modificación del grupo profesional y de cuantos otros aspectos sea preciso expresando la causa del cambio con fundamentación en este artículo. Desde



la fecha de firma de la Diligencia, el trabajador realizará las funciones propias del nuevo grupo, computando este último desde esa misma fecha a efectos de antigüedad.

2.6) El Comité de Seguridad y Salud efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el 20% de las jornadas hábiles durante dicho periodo, se producirá la resolución automática de la relación laboral, con derecho a percibir una indemnización en cuantía igual a la diferencia entre los conceptos salariales percibidos durante los últimos seis meses y la cantidad establecida en el apartado 2.2 a).

2.7) En caso que, por revisión de la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el trabajador hubiera recobrado su plena capacidad laboral, deberá hacer devolución de la indemnización recibida de la FRS, merced a su incapacidad anterior, en cantidad equivalente a un 10% de la suma de las cuantías establecidas para su grupo profesional en concepto de salario fijo y salario variable (incentivos) hasta la total amortización de la misma, teniendo en cuenta que la cifra total a devolver se rebajará en un 10% de su importe por cada año que diste su reingreso de la fecha de su percepción.

2.8) El trabajador, que tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial o Total y que solicite participar en los procesos de Movilidad y Promoción Interna, deberá aportar, junto con la solicitud correspondiente, fotocopia de la declaración efectuada por el INSS y en su caso, de la diligencia en la que consten las modificaciones operadas sobre su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de Incapacidad Permanente.

El Servicio de Prevención, con carácter previo a la adjudicación de puestos, deberá informar sobre la idoneidad o adaptabilidad del puesto que corresponda ocupar al trabajador, a su situación de Incapacidad. Si el informe considerara no idóneo o inadaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador con reconocimiento de Incapacidad, no manifestara tal circunstancia en su solicitud de participación en los procesos de Movilidad y Promoción, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo del Servicio de Prevención.

3. Por la FRS deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4. La aplicación de este artículo se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores, a los que se informará de cuantos extremos soliciten en relación a las actuaciones de la FRS en los supuestos recogidos en este artículo, sin perjuicio de las competencias que en su caso asuma el Comité de Seguridad y Salud sobre la materia.



Disposición Adicional Sexta: Programa de inserción de colectivos en riesgo de exclusión social.

Para favorecer la integración laboral de personas con mayores dificultades de inserción sociolaboral y especialmente de aquellas con discapacidad intelectual, FRS potenciarán la firma de convenios específicos de colaboración entre la Administración y/o entidades vinculadas a dichos colectivos.

En los supuestos en que como consecuencia de estos convenios de colaboración exista una vinculación laboral entre las personas seleccionadas para dichos proyectos y FRS, las retribuciones de dichos trabajadores equivaldrán al 80% de las establecidas para un trabajador temporal encuadrado en el Grupo Profesional 12 "Celadores". Cuando la jornada de trabajo sea inferior a la establecida en el presente Convenio Colectivo, las retribuciones se verán disminuidas en la misma proporción en que se reduce la jornada.



6- CONCLUSIONES

El presente Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto 2014 es el sexto informe de una serie que se inició con el Presupuesto de 2009, lo que demuestra un compromiso firme del Gobierno riojano con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La Administración riojana tiene el convencimiento de que la Igualdad de Género es una pieza clave en el desarrollo económico y social futuro. De hecho, los países más avanzados presentan mayores niveles de igualdad. Y por ello, la crisis económica que atravesamos en la actualidad no debe significar un freno y mucho menos un retroceso en relación a los logros obtenidos en igualdad. En este sentido, las administraciones públicas tienen la responsabilidad de identificar y analizar el posible deterioro de las condiciones sociales, económicas y personales de los hombres y mujeres y sus efectos desde el punto de vista del género. A ello contribuye la publicación del presente informe.

A lo largo de este documento se recogen una serie de indicadores que muestran el panorama de la igualdad de género en La Rioja. Estos datos son la base del diagnóstico de la realidad que realizan las Consejerías competentes en las diferentes áreas socioeconómicas: población, inmigración, empleo, actividad empresarial, salud, bienestar social... Entre los aspectos más destacados cabe señalar los siguientes datos:

Participación en el mercado de trabajo. Los indicadores muestran que es necesario seguir trabajando en la incorporación y en la permanencia en el empleo de los hombres y las mujeres, teniendo en cuenta la brecha de género que aún muestran los datos.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa para el segundo trimestre de 2013, el 45,6% de la población activa riojana son mujeres, de las cuales un 79,2% están ocupadas frente a un 20,8% que están paradas. Respecto a la población inactiva mayor de 16 años, la mujer está sobrerrepresentada con un 58,7%.

La evolución entre el segundo trimestre de 2013 y el mismo de 2012 muestra que la tasa de actividad se ha reducido en ambos sexos, un 3,37% para los hombres y un 1,20% para las mujeres. Respecto a la población ocupada, descienden en ambos sexos, pero de forma diferente, mientras el masculino se reduce en un 6,97%, el femenino lo hace un 3,16%, casi 4 puntos porcentuales menos que los hombres. La población inactiva se ha incrementado en 4.366 personas, la mayoría son hombres, un 76,9% frente a un 23,1% de mujeres.



La evolución interanual de desempleo ha sido positiva, reduciéndose el número de personas paradas en 4.794 personas, en su mayoría mujeres. La tasa de paro se sitúa en el 20,73%, casi dos puntos porcentuales menos respecto al año anterior. Por sexos, ha disminuido un 0,18% en el caso de los hombres y un 4,23% en el caso de las mujeres.

En cuanto a la diferencia salarial entre hombres y mujeres, según la Encuesta Anual de Estructura Salarial de 2011, se situó en La Rioja en 5.184 euros. Esta diferencia es inferior a la registrada a nivel nacional (5.900 euros). Cabe destacar que a nivel regional, el salario medio masculino ha descendido un 0,6% respecto al año anterior, mientras que el de las mujeres se ha incrementado un 1,1% respecto al mismo periodo.

Actividad empresarial. Desde 2009 hasta la actualidad, la ADER ha subvencionado de forma directa a 681 emprendedores, un 59,5% son hombres y un 40,5% mujeres.

Respecto a los autónomos, según los datos de afiliación media a la seguridad social, la evolución entre septiembre 2013 y el mismo periodo 2012, muestra un aumento de afiliaciones femeninas en un 0,69%, a pesar que se ha reducido el número total de autónomos.

Universidad. Según los últimos datos disponibles, en el curso 2010-2011, el 53,6% de las personas matriculadas en la Universidad de La Rioja eran mujeres, y un 46,4% hombres. Cabe destacar, la sobrerrepresentación femenina en Ciencias de la Salud con un 84,5 % del alumnado, mientras que los hombres predominan en titulaciones de ingenierías y arquitectura, donde representan un 78,8% de su alumnado.

Respecto a los cursos de doctorado, en el año 2011 se aprobaron 28 tesis doctorales, 15 pertenecientes a de hombres y 13 a mujeres.

Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación. En La Rioja, no hay muchas diferencias de género en el uso de la TICs. El porcentaje de mujeres es superior al de hombres en el uso del ordenador, Internet o teléfono móvil, salvo en la variable relativa a la compra por Internet donde los hombres superan a las mujeres en casi 4 puntos porcentuales.

Educación. La tasa de escolarización se aproxima al 100% a los 16 años, pero a partir de esta edad, dicha tasa se reduce en ambos sexos, siendo hasta ahora, las tasas femeninas superiores a las masculinas. No obstante, según los últimos datos, en el curso 2010-2011 se ha igualado la escolarización de ambos sexos, ya que ha aumentado de forma considerable la tasa masculina, situándose en el 85,7%, dos puntos incluso por encima de la tasa femenina.



Durante el curso 2010-2011, los alumnos varones matriculados superan a las mujeres en educación infantil, primaria y secundaria. Sin embargo, en Bachiller cambia la tendencia, y las mujeres matriculadas representan el 54,8% del total. En la formación profesional, la representación de sexos es similar, y es significativa la presencia masculina en los Programas de Cualificación Profesional Inicial, con un 67% de representación del total.

Respecto a enseñanzas de régimen especial, cabe destacar que en la Escuela Oficial de Idiomas de la Rioja en el curso 2010/2011 el 66% del alumnado es femenino. Sin embargo, en enseñanzas deportivas, de 52 alumnos matriculados solo uno es mujer.

Vivienda. Del total de beneficiarios del Plan de Vivienda 2009-2012, durante el ejercicio 2012, un 50,1 son hombres y un 49.9% son mujeres.

Salud. En La Rioja, según datos del año 2011, la esperanza de vida al nacer aumenta para ambos sexos, pero con diferencias, la esperanza al nacer de la mujer se sitúa en 86,08 años, superando en 6,2 años la esperanza de vida masculina. La esperanza de vida en La Rioja (82,93 años) supera a la media nacional (82,28 años) en un 0,65 punto porcentual.

Agricultura. Según los datos del Censo Agrario 2009, en La Rioja el hombre figura como titular de la explotación en el 75% de las explotaciones agrarias. Respecto a los jefes de explotación, el sexo masculino tiene una representación del 87,6% frente a una representación femenina del 12,4%.

Según los datos de afiliación media, en el mes de septiembre de 2013, de las 3.684 personas afiliadas al sistema especial agrario, un 77% son hombres frente a un 33% de mujeres.

Dependencia y Conciliación. En 2012, el 62% de las resoluciones de dependencia han recaído sobre mujeres y el 38% sobre hombres. Las mujeres representan más de un 60% de las personas beneficiarias de los servicios de Atención Residencial y Centros de Día, tanto de discapacidad como de mayores.

Las excedencias por cuidado familiar presentan un perfil femenino. Durante 2011, los hombres disfrutaron un 4,1% del total de excedencias concedidas, de ellas la mayoría para el cuidado de familiares y no de hijos, mientras que en el caso de la mujer, el 85% de las excedencias son para el cuidado de hijos. Por lo que se refiere a la prestación económica por maternidad, en La Rioja y durante el año 2011, los hombres han percibido el 2,1% de las prestaciones por maternidad⁶, un 0,3% puntos porcentual más que la media nacional.

⁶ Las prestaciones de maternidad recibidas por el padre son las recibidas dentro de las 16 semanas de descanso maternal, excluyendo las 6 semanas de descanso obligatorio para la madre.



Personal en la Administración Pública. El personal al servicio de la administración riojana, a fecha de 1 de enero de 2013, lo componen un 69% de mujeres y un 31% de hombres. Lo más destacable de este colectivo es que la presencia de la mujer en los altos cargos de la Administración ha aumentado de forma progresiva. Actualmente, el 38,7 % de los altos cargos son mujeres, cinco puntos porcentuales más que en la legislatura anterior.

En el ámbito de la representación política. En el Parlamento de La Rioja, el 60% de los escaños son masculinos y el 40% femeninos. Es una composición equilibrada de mujeres y hombres, de conformidad con el criterio establecido en Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Expuestos estos datos de la situación actual de los hombres y las mujeres en La Rioja, procedemos a exponer de forma breve y resumida, aquellas actuaciones financiadas con cargo a los Presupuestos Generales de la Comunidad de La Rioja para 2014 que tienen una mayor relevancia en la igualdad de género.

En materia de **políticas de empleo**, se mantienen las medidas previstas en los programas “Fomento de Empleo Estable y de Calidad”; “Fomento de Empleo Autónomo”; o “Programas de Empleo dirigidos a personas con discapacidad (CEE)”. Su objetivo es mejorar la empleabilidad y prevenir el desempleo. Todos estos programas contienen líneas de subvención específicas dirigidas a favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, a través de ayudas dirigidas a la contratación indefinida de mujeres, su promoción profesional, empleo autónomo, o formación.

También continúa el programa de “Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral”, dirigidas al ejercicio del derecho de excedencia de trabajadores para el cuidado de hijos menores de 3 años. Su objetivo es favorecer la conciliación y corresponsabilidad de hombres y mujeres. En el ejercicio anterior benefició a 37 mujeres.

En relación a la inserción laboral de colectivos con dificultades para su colocación, permanecen los programas “Primer Empleo” y “Mujer y Empleo” que financian los 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 2012 se han beneficiado 476 personas, de ellas, 244 mujeres y 232 hombres.

Por último, prosiguen las actuaciones en materia de formación para el empleo, en especial aquellas dirigidas a la inserción de trabajadores desempleados. Los resultados en esta materia son muy satisfactorios. Según los últimos datos, del ejercicio 2011, del II Plan de Evaluación del SEPE, la inserción de desempleados asistentes a cursos de formación ha alcanzado el 57,7% en La Rioja, colocando a esta Comunidad en la cabeza de las regiones en inserción laboral ligada a formación.

En el **sector económico e industrial**, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja tiene el firme objetivo de potenciar y promover la figura del emprendedor, por considerarla clave en el desarrollo económico riojano. Además continuarán primando proyectos



promovidos por mujeres o por sociedades mercantiles, cuyo capital social en su mayoría sea femenino.

Otras medidas de discriminación positiva a favor de la mujer que se mantienen en el seno de la Agencia son aquellas que priman en las convocatorias de ayudas aquellas empresas que acrediten planes de igualdad o de conciliación de la vida familiar y laboral; o bien aquellas que favorecen la presencia femenina en el campo de la investigación.

En cuanto al **ámbito rural** en La Rioja, la situación de las mujeres ha experimentado y sigue experimentando cambios sustanciales, siendo una de las causas principales la cada vez mayor participación en la vida económica, social y cultural de nuestros pueblos.

Continúa en marcha el Programa de Desarrollo Rural de La Rioja para el periodo 2007-2013, dentro del cual se han adoptado una serie de medidas de acción positiva hacia las mujeres en varias líneas de ayudas y otras acciones, que aunque no se destinan específicamente a las mujeres, se entiende que pueden beneficiarse de ellas, porque mejoran su calidad de vida y sus posibilidades de empleo y economía, tales como las mejoras en transporte, conectividad mediante nuevas tecnologías, recursos para la atención de personas mayores o niños...etc.

En el ámbito de la explotación familiar del medio rural, a nivel nacional se ha dado un paso muy importante en la lucha contra la desigualdad de género, con la nueva normativa 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 prosiguen 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 mantienen de ejercicio anteriores programas sanitarios preventivos dirigidos exclusivamente a la mujer, tales como: "Mujer Sana", "Salud bucodental de la embarazada", "Revisiones Ginecológicas en Centros de Salud", "Vacunación frente al Virus de Papiloma Humano" o "Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama". Estos 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 contribuye a que las mujeres desarrollen su vida laboral y social en condiciones de igualdad y, junto a otras causas, han mejorado la esperanza de vida de la mujer riojana que supera en casi 6 años a la de los hombres.



En cuanto a la **política de servicios sociales**, el Gobierno regional es consciente de su importancia en la actualidad, ya que es el soporte de muchos ciudadanos en tiempos de crisis. Su objeto es desarrollar servicios y prestaciones para cubrir las necesidades de los más desfavorecidos, promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Se hará frente a los gastos de la Ley de Dependencia y al Programa de Ayudas de Inserción Social destinado a personas en riesgo de exclusión social, en su mayoría mujeres.

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. Merece destacar que en materia de Violencia de Género y Mujer, se aplica el IV Plan Integral de Mujer 2011-2014, diseñado en función de las leyes y directrices internacionales, nacionales y autonómicas. Este Plan aborda las necesidades de esta población y contiene diferentes medidas en cinco áreas de intervención: Sociales, Educación, Salud, Justicia e Interior, y Empleo.

Además en materia de sensibilización y prevención contra la violencia se sigue desarrollando el Programa Buenos Tratos, que ha alcanzado una participación de 8.796 personas durante el año 2012, un 15% más respecto al ejercicio anterior.

Respecto a la **política de educación**, se mantiene en el centro de la política presupuestaria como compromiso de igualdad de oportunidades y de género, y de crecimiento económico a largo plazo. Respecto al ejercicio presupuestario anterior se incrementa el gasto en 0,34%.

Complementario a la labor docente, cabe resaltar la aplicación de aquellas medidas que 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...

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 o ampliando la práctica deportiva femenina a modalidades tradicionalmente masculinas; **la vivienda**, facilitando el acceso de la mujer víctima de violencia de género a la vivienda protegida; o en las **nuevas tecnologías**, con actuaciones específicas de formación en Cibertecas y actuaciones específicas con AFAMMER Rioja (Asociación de Familia y Mujeres en el Medio Rural) y otras asociaciones de mujeres emigrantes, como son la colaboración en el diseño de sus páginas Web o a través de formación específica en Social Media.

En conclusión, y tal como ha quedado reflejado en este informe, consideramos que el impacto de género de estos presupuestos en relación con la reducción de las desigualdades es positivo.



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 ESTEROTIPOS:

- Identificación de creencias, valores, costumbres y opiniones sociales, relacionadas con el género, que puedan tener incidencia sobre la política de gasto.

IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GASTO:

- Objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad identificadas.



Previsión de resultados

Se trata de realizar una previsión de resultados de la política de gasto, desde una perspectiva de eliminación de desigualdades y contribución al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

PREVISIÓN DE RESULTADOS

RESULTADOS DIRECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE GASTO:

- Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de la aplicación de la política de gasto Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de la aplicación de la política de gasto
- Incidencia prevista sobre la situación de partida diagnosticada

INCIDENCIA SOBRE ROLES Y ESTEROTIPOS DE GÉNERO:

- Cambios que se esperan, como consecuencia de la aplicación de la política de gasto, sobre el sistema de creencias, valores y costumbres.
- Valoración del plazo (corto, medio, largo) en el que se prevén estos cambios.
- Consecuencias que estos cambios producirán sobre la igualdad de oportunidades y la situación de mujeres y hombres.

CONTRIBUCIÓN DE LOS OBJETIVOS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

- Identificación de los objetivos a los que se da cumplimiento a través de los resultados previstos Identificación de los objetivos a los que se da cumplimiento a través de los resultados previstos.



Evaluación del impacto de género

Valoración de cómo afecta la política de gasto a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres, y a la igualdad de oportunidades.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO. CALIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS:

- En sentido negativo: Cuando la política de gasto no disminuye las desigualdades de género identificadas
- En sentido positivo: Cuando se prevé que la aplicación de la política de gasto va a contribuir a la eliminación de las desigualdades de género.



Formulación de propuestas de mejora y recomendaciones

En esta parte final del informe, se recogerán las conclusiones a las que se han llegado a lo largo del proceso de elaboración del mismo y se formularán propuestas de mejora y recomendaciones.

PROPUESTAS DE MEJORA Y RECOMENDACIONES

PROPUESTAS DE MEJORA:

- Introducción de medidas que mejoren el impacto de género.
- Modificación de medidas existentes para mejorar el impacto de género.
- Cambios en la redacción, que eviten un uso sexista del lenguaje.

RECOMENDACIONES:

- Sugerencias sobre medidas complementarias que apoyen el impacto de género.
- Propuestas a otros entes relacionados para mejorar el impacto de género.

Dada la diversidad de entes que conforman el Sector Público de La Rioja, es deseable que los informes de políticas de gasto se ajusten, en todo lo posible, al patrón descrito en esta guía. Asimismo, se solicita la mayor claridad y brevedad posible.



ANEXO II

<p>INFORME IMPACTO DE GÉNERO</p>

SECCIÓN:

INTRODUCCIÓN:



SECCIÓN:

Servicio:

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CRÉDITO

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

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



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



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



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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO