



ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN	3
2- METODOLOGÍA	6
3- SITUACIÓN ACTUAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LA RIOJA: ESTADÍSTICAS	8
3.1. DATOS GENERALES	9
- Demografía y estadísticas vitales	9
- Presencia de hombres y mujeres en el poder y en la toma de decisiones	15
- Mercado laboral	21
3.2. VIOLENCIA DE GÉNERO	25
4- EL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA 2010: ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE GASTO	27
4.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL	28
- Administraciones Públicas y Política Local	28
- Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural	46
- Salud	51
- Educación, Cultura y Deporte	61
- Servicios Sociales	93
- Presidencia	142
- Servicio Riojano de Salud	151
- Servicio Riojano de Empleo	167
- Instituto de Estudios Riojanos	186
- Instituto Riojano de la Juventud	189
- Industria, Innovación y Empleo	199



4.2. ORGANISMOS PÚBLICOS	223
- Entidades Públicas Empresariales	223
- Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja	223
4.3. FUNDACIONES	238
- Fundación Rioja Salud	238
- Fundación Hospital de Calahorra	245
5- CONCLUSIONES FINALES	263
6- ANEXOS	266



1- INTRODUCCIÓN

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

Así, la Constitución Española consagra la igualdad entre hombres y mujeres, y en su artículo 9.2 atribuye a los poderes públicos el deber de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”.

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

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

En este sentido, deben tener en cuenta que “decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara”¹. Es aquí donde entran en juego los Informes de Impacto de Género.

La Plataforma de Acción, aprobada en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, invita a los Gobiernos y a los demás agentes a “integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones”.

En base a la Conferencia de Pekín, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, introduce de forma legal la evaluación en función del género en España.

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

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



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

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

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

Además, diversas Comunidades Autónomas han regulado por Ley la obligatoriedad de emisión de un informe de impacto de género en las disposiciones que aprueben. Concretamente, lo han hecho Cataluña, Extremadura, Andalucía, Galicia y País Vasco.

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

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

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

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

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

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

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



Su elaboración supuso un gran esfuerzo por parte de todos los entes que conforman el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en la medida que fue necesario establecer una estructura, una metodología, etc.

Sobre la base de este esfuerzo, y tomando como punto de partida los criterios implantados, la Dirección General de Planificación y Presupuestos de la Consejería de Hacienda elabora el presente Informe de Impacto de Género, que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos para 2010, y que tiene como objetivo ahondar en la labor de eliminar las desigualdades entre riojanos y riojanas.



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 2010, se analiza la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno regional sobre el género.

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

Inicialmente, el esfuerzo se centró en establecer una metodología a seguir. Debido al gran número de entes implicados, era necesario fijar unos criterios que permitiesen recoger toda la información de manera homogénea y coherente.

Para ello, la Dirección General de Planificación y Presupuestos confeccionó la *Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de los Informes de Impacto de Género*², y diseñó un documento normalizado³ a cumplimentar por las consejerías y demás órganos públicos de la Comunidad.

Asimismo, se mantuvieron diversas reuniones informativas con los responsables técnicos de todos los entes regionales implicados. En ellas, se decidió mantener el criterio de pertinencia –que ya se aplicó en el Informe de Impacto de Género del año pasado- y valorar únicamente aquellos programas de gasto que tuviesen una influencia directa en la perspectiva de género.

Una vez establecido el punto de partida, cada ente público ha realizado su propio análisis de género, siguiendo las pautas de trabajo consensuadas.

Así, en primer lugar, han identificado la situación de partida de hombres y mujeres, tratando de determinar el contexto social en el que se desarrollarán las políticas de gasto. Además de información cuantitativa, en forma de datos estadísticos desagregados por sexo, han incorporado información cualitativa sobre roles y estereotipos.

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

³ Ver Anexo II.



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

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

El esfuerzo individual de todas las consejerías y organismos públicos se une en este Informe de Impacto de Género, que sienta unas bases sólidas de cara a próximos ejercicios y refleja, una vez más, el compromiso del Gobierno de La Rioja en la implantación de la perspectiva de género.



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

El primer paso para evaluar el impacto en función del género de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2010 es determinar el contexto social en el que se desarrollará la política presupuestaria del Gobierno regional.

Se trata de establecer el punto de partida, prestando especial atención a las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres. Para ello, los datos estadísticos que se recogen en este apartado⁴ aparecen desglosados por sexo.

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

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

⁴ Todas las tablas y gráficos que se incluyen en este punto son de elaboración propia, a partir de los datos obtenidos de: Instituto Nacional de Estadística (INE), Servicio Público de Empleo Estatal, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Banco de España, Delegación del Gobierno en La Rioja, Instituto de Estadística de La Rioja, Parlamento de La Rioja.



3.1. DATOS GENERALES

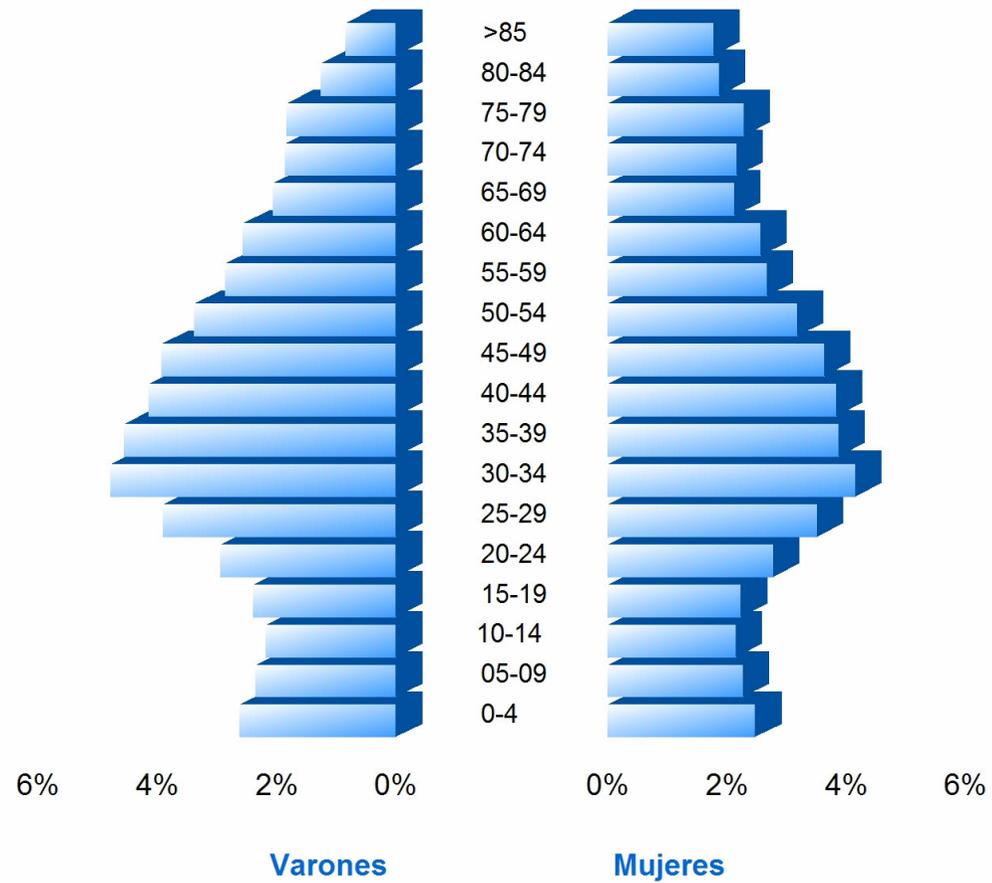
→ DEMOGRAFÍA Y ESTADÍSTICAS VITALES

(En unidades)

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE HABITANTES POR ANUALIDADES Y SEXO									
AÑOS	2007			2008			2009		
	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
Total	308.968	155.773	153.195	317.020	160.093	156.927	321.025	162.078	158.947
0-4	4.991	7.657	7.334	15.807	8.070	7.737	16.369	8.422	7.947
05-09	13.604	6.960	6.644	14.248	7.280	6.968	14.864	7.578	7.286
10-14	13.165	6.680	6.485	13.677	6.932	6.745	13.895	6.996	6.899
15-19	14.763	7.649	7.114	15.047	7.764	7.283	14.837	7.669	7.168
20-24	18.464	9.529	8.935	18.594	9.640	8.954	18.360	9.445	8.915
25-29	24.953	13.223	11.730	24.812	13.210	11.602	23.813	12.537	11.276
30-34	27.180	14.644	12.536	28.146	15.089	13.057	28.702	15.370	13.332
35-39	25.572	13.600	11.972	26.536	14.246	12.290	27.058	14.633	12.425
40-44	24.291	12.600	11.691	25.174	13.045	12.129	25.591	13.289	12.302
45-49	23.203	12.018	11.185	23.788	12.328	11.460	24.285	12.621	11.664
50-54	19.339	9.965	9.374	20.324	10.548	9.776	21.050	10.865	10.185
55-59	17.234	8.886	8.348	17.603	9.079	8.524	17.763	9.183	8.580
60-64	15.496	7.798	7.698	16.077	8.007	8.070	16.464	8.240	8.224
65-69	12.148	5.885	6.263	12.427	6.120	6.307	13.409	6.609	6.800
70-74	14.646	6.831	7.815	13.901	6.444	7.457	12.900	5.978	6.922
75-79	12.671	5.640	7.031	12.991	5.795	7.196	13.219	5.888	7.331
80-84	9.712	3.820	5.892	9.807	3.910	5.897	10.011	4.024	5.987
85 y más	7.536	2.388	5.148	8.061	2.586	5.475	8.435	2.731	5.704

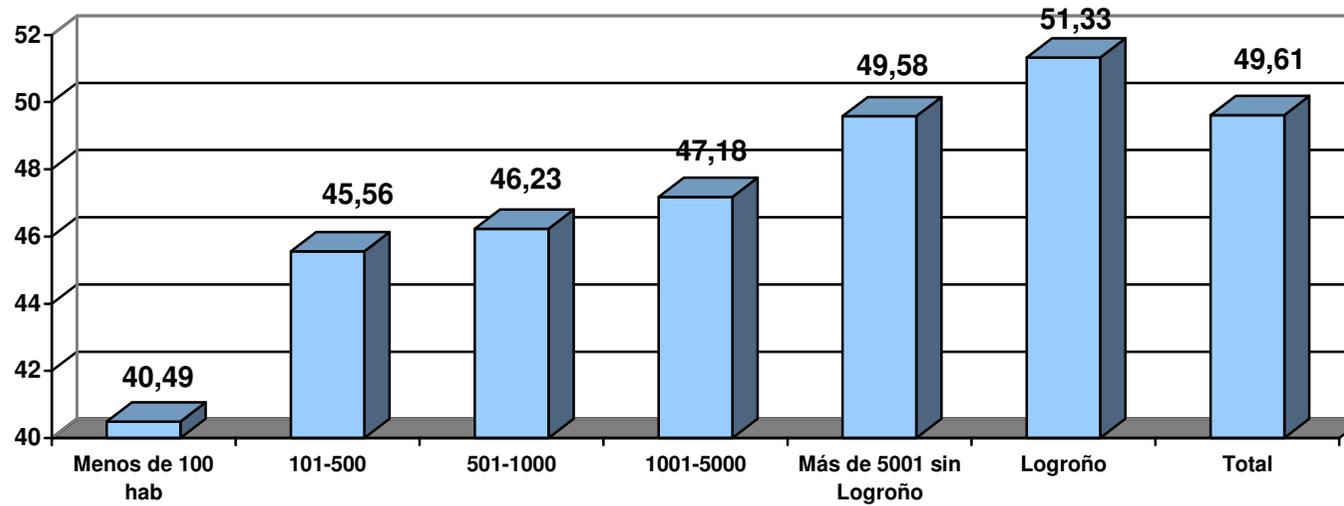


Pirámide de población de La Rioja. Año 2009 (Avance)





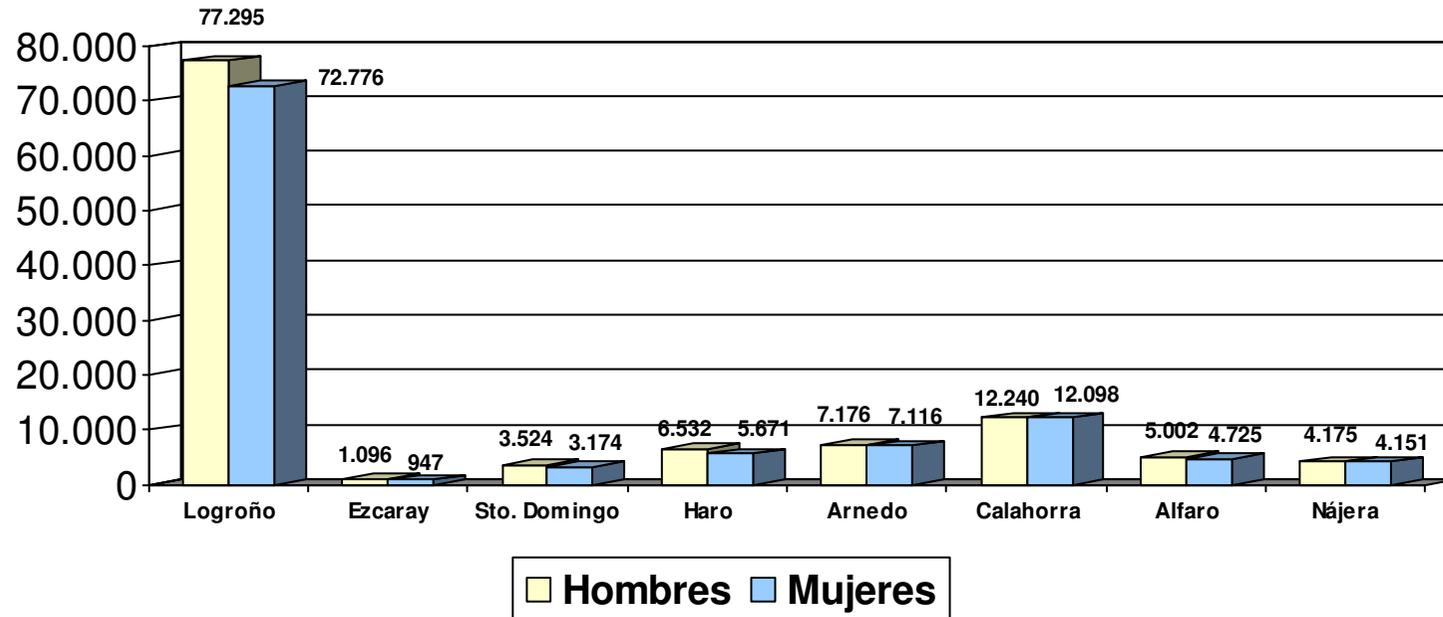
DISTRIBUCIÓN DE MUJERES POR TAMAÑO DE MUNICIPIO



(Porcentajes)



POBLACIÓN EN DISTINTOS MUNICIPIOS DE LA RIOJA HOMBRES / MUJERES



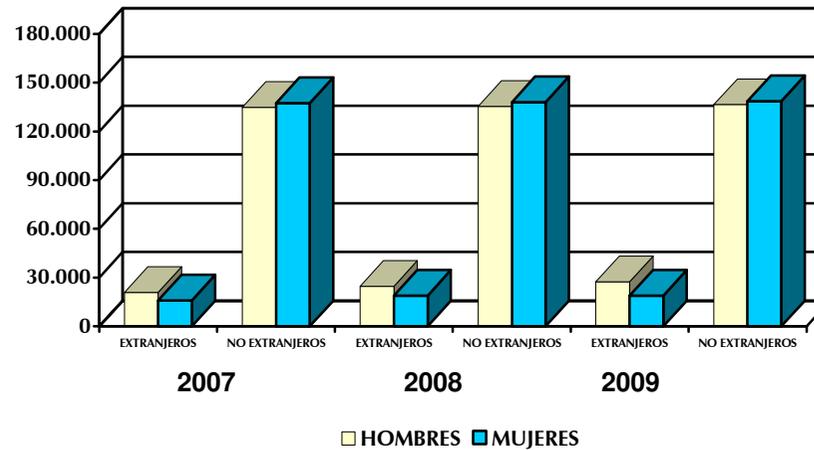
(En unidades)



POBLACIÓN EXTRANJEROS / NO EXTRANJEROS

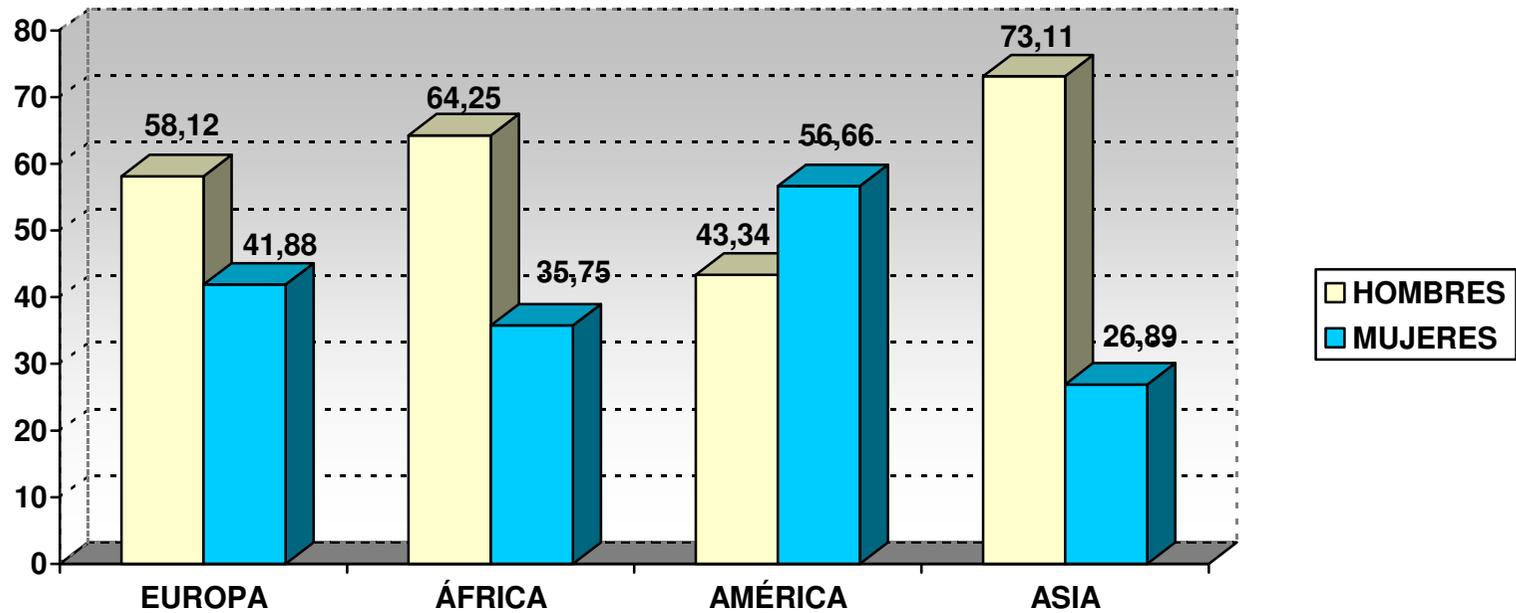
AÑOS	2007			2008			2009		
	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL	VARONES	MUJERES	TOTAL
EXTRANJEROS	20.914	15.911	36.825	24.629	18.895	43.524	27.515	18.901	46.416
NO EXTRANJEROS	134.859	137.284	272.143	135.464	138.032	273.496	136.484	138.609	274.609
TOTAL	155.773	153.195	308.968	160.093	156.927	317.020	162.078	158.947	321.025

(En unidades)





**POBLACIÓN EXTRANJERA EN LA RIOJA
POR CONTINENTE DE ORIGEN
HOMBRES / MUJERES
(Últimos datos disponibles)**



(Porcentajes)



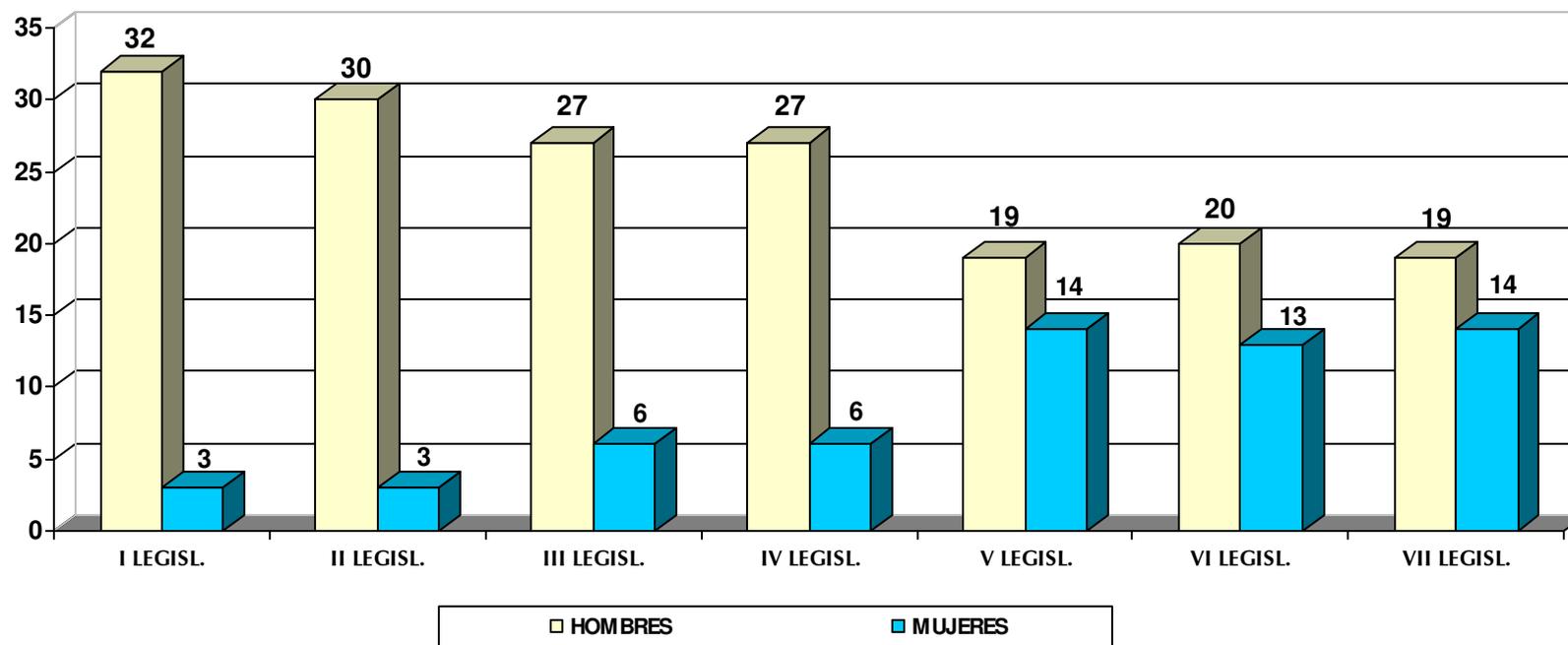
→ PRESENCIA DE HOMBRES Y MUJERES EN EL PODER Y EN LA TOMA DE DECISIONES

NÚMERO DE DIPUTADOS/AS POR LEGISLATURAS		
LEGISLATURAS	HOMBRES	MUJERES
I (1983-1986)	32	3
II (1987-1991)	30	3
III (1992-1995)	27	6
IV (1996-1999)	27	6
V (2000-2003)	19	14
VI (2004-2007)	20	13
VII (2008-2011)	19	14
TOTAL	174	59

(En unidades)



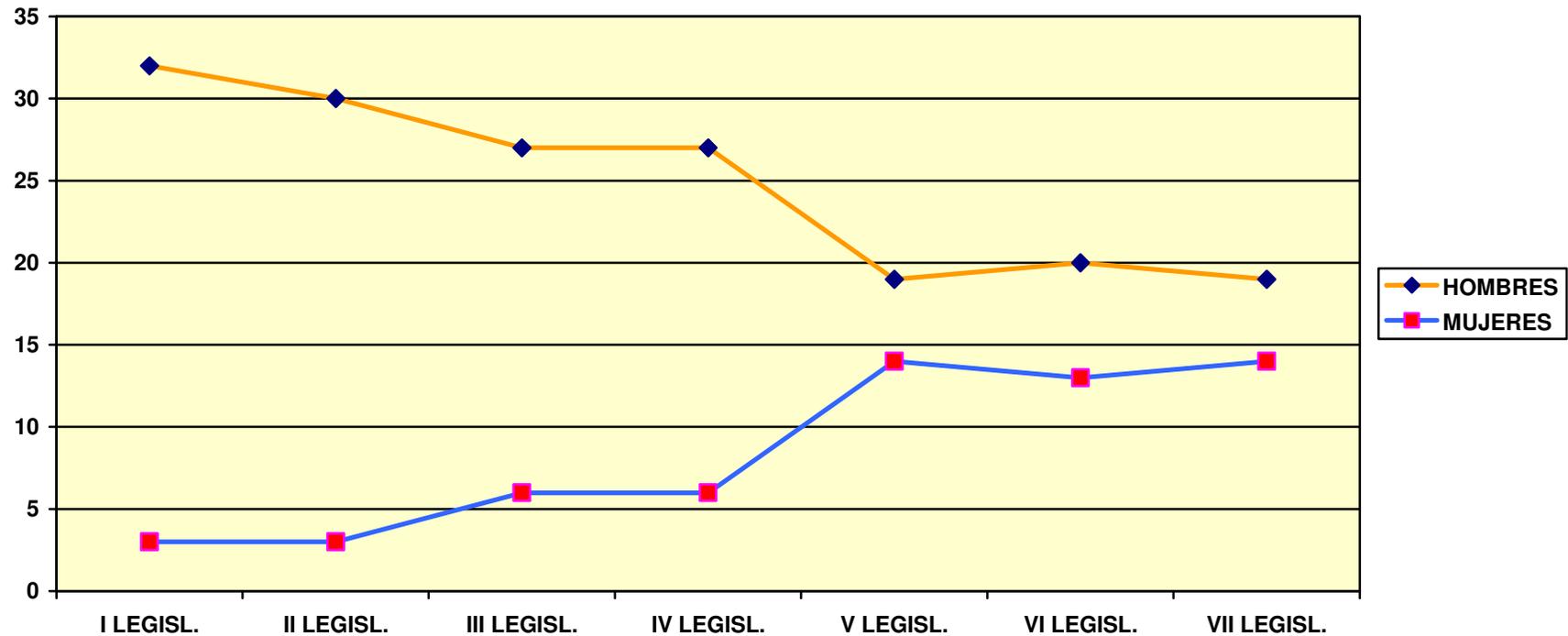
NÚMERO DE DIPUTADOS/AS POR LEGISLATURAS



(En unidades)



EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE DIPUTADOS/AS POR LEGISLATURAS





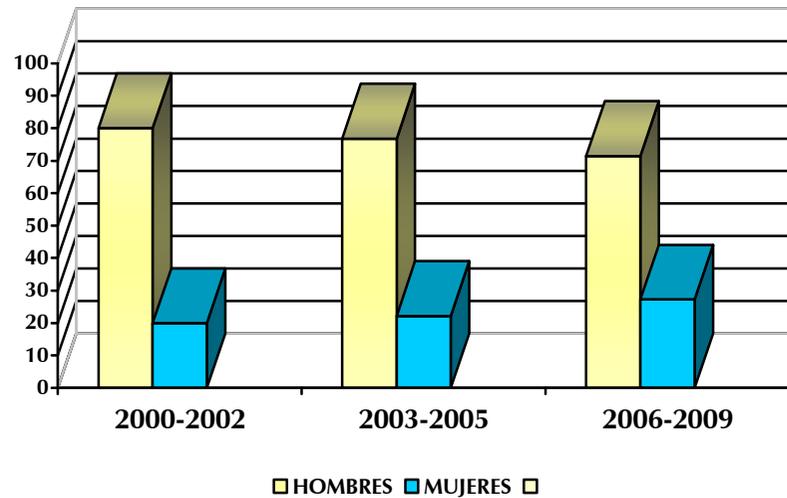
ALTOS CARGOS EN EL GOBIERNO						
<i>SEXO</i>	HOMBRES			MUJERES		
<i>ANUALIDADES</i>	1982-1990	1991-2000	2001-2009	1982-1990	1991-2000	2001-2009
PRESIDENTE	4	2	1	0	0	0
VICEPRESIDENTE/A	2	0	0	1	0	1
CONSEJERO/A	22	20	10	3	3	2
SECRETARIO/A GENERAL TÉCNICA	10	6	5	1	4	5
DIRECTOR/A GENERAL	53	45	32	3	10	15

(En unidades)



PORCENTAJE CONSEJEROS/AS POR ANUALIDADES

Anualidades	2000-2002	2003-2005	2006-2009
MUJERES	20,00	23,20	27,27
HOMBRES	80,00	76,80	72,73

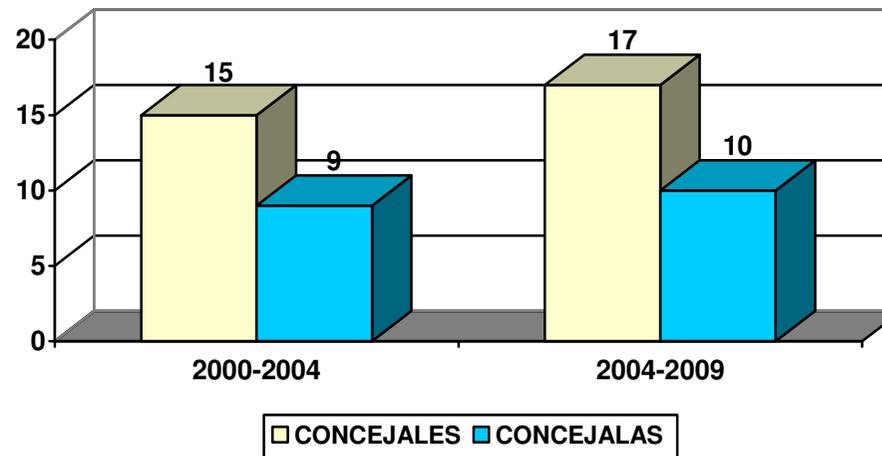




NÚMERO DE CONCEJALES AL AYUNTAMIENTO DE LOGROÑO

Concejalías	2000-2004	2004-2009
VARONES	15	17
MUJERES	9	10

(En unidades)





→ MERCADO LABORAL

(En miles)

POBLACIÓN	2004	2005	2006	2007	2008
MAYORES DE 16 AÑOS	249,4	254,8	259,3	263,7	266,4
HOMBRES	124,7	127,7	130,2	132,6	133,7
MUJERES	124,7	127,1	129,1	131,2	132,7
POBLACIÓN ACTIVA	140,6	153,7	154,7	157,7	160,1
HOMBRES	85,8	90,3	92,3	92,8	93,1
MUJERES	54,8	63,5	62,5	64,9	67,0
OCUPADOS	134,4	143,7	143,8	148,8	144,5
HOMBRES	82,3	86,5	87,2	89,3	85,2
MUJERES	52,1	57,2	56,6	59,5	59,3
PARADOS	6,2	10,0	10,9	8,9	15,6
HOMBRES	3,5	3,8	5,1	3,5	7,9
MUJERES	2,7	6,2	5,8	5,4	7,7
HAN TRABAJADO	5,2	8,8	9,7	8,1	13,5
HOMBRES	2,6	3,6	4,5	3,1	7,2
MUJERES	2,6	5,3	5,2	5,0	6,3
BUSCAN PRIMER EMPLEO	1,0	1,2	1,2	0,8	2,1
HOMBRES	0,9	0,2	0,6	0,4	0,7
MUJERES	0,1	0,9	0,6	0,4	1,4
POBLACIÓN INACTIVA	108,8	101,0	104,6	106,0	106,3
HOMBRES	38,9	37,4	38,0	39,7	40,6
MUJERES	69,9	63,6	66,6	66,3	65,7



TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO					
POBLACIÓN	2004	2005	2006	2007	2008
TOTAL	56,38	60,34	59,66	59,81	60,09
HOMBRES	68,81	70,69	70,83	70,04	69,63
MUJERES	43,95	49,95	48,39	49,47	50,49

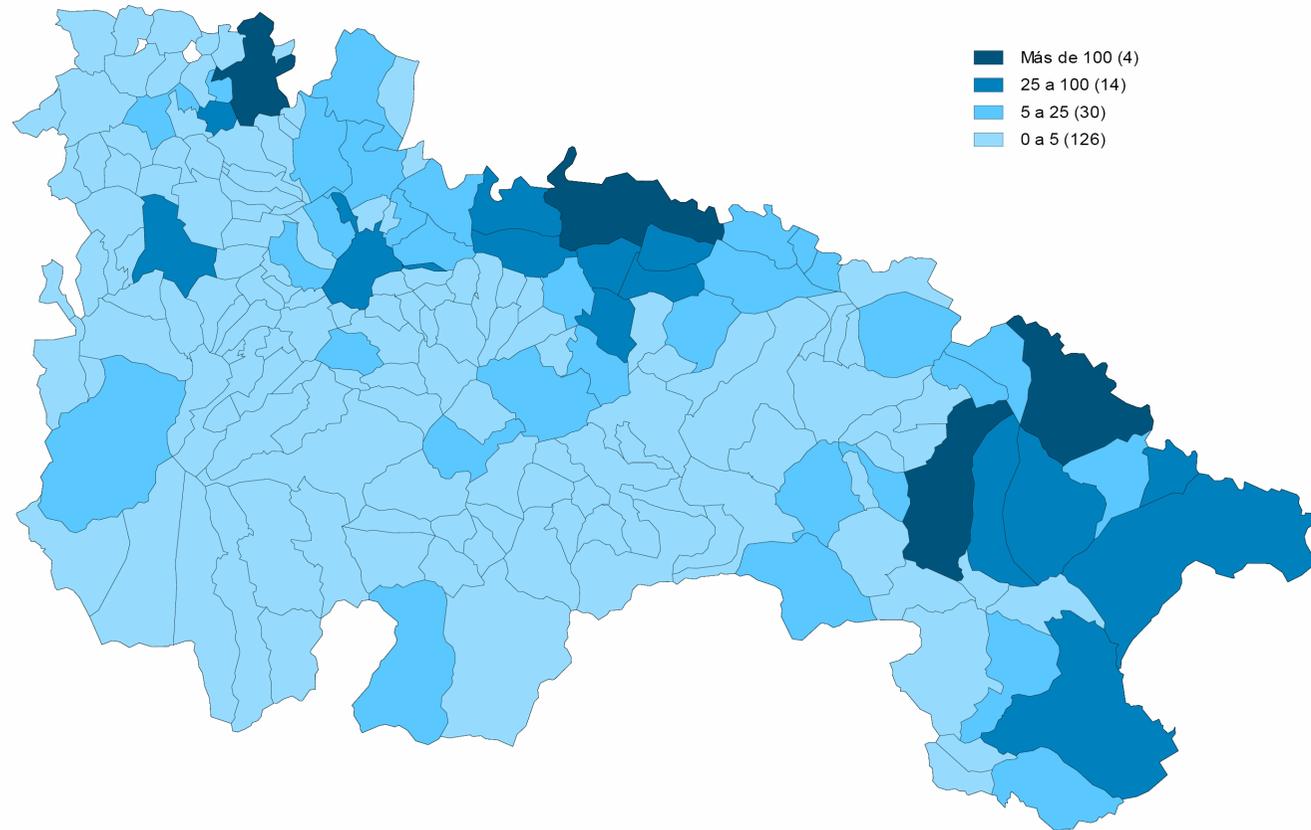
TASA DE PARO POR SEXO					
POBLACIÓN	2004	2005	2006	2007	2008
TOTAL	4,40	6,53	7,04	5,63	9,75
HOMBRES	4,02	4,23	5,51	3,76	8,50
MUJERES	5	9,81	9,31	8,31	11,50

PARO REGISTRADO POR SEXO Y EDAD					
POBLACIÓN	2004	2005	2006	2007	2008
MENORES DE 25 AÑOS	1.344	1.327	1.308	1.232	1.617
HOMBRES	609	616	641	622	932
MUJERES	735	711	666	611	685
MAYORES DE 25 AÑOS	8.436	8.674	8.845	8.790	11.190
HOMBRES	3.311	3.328	5.446	5.328	5.992
MUJERES	5.124	5.346	5.446	5.328	5.992

(En unidades)

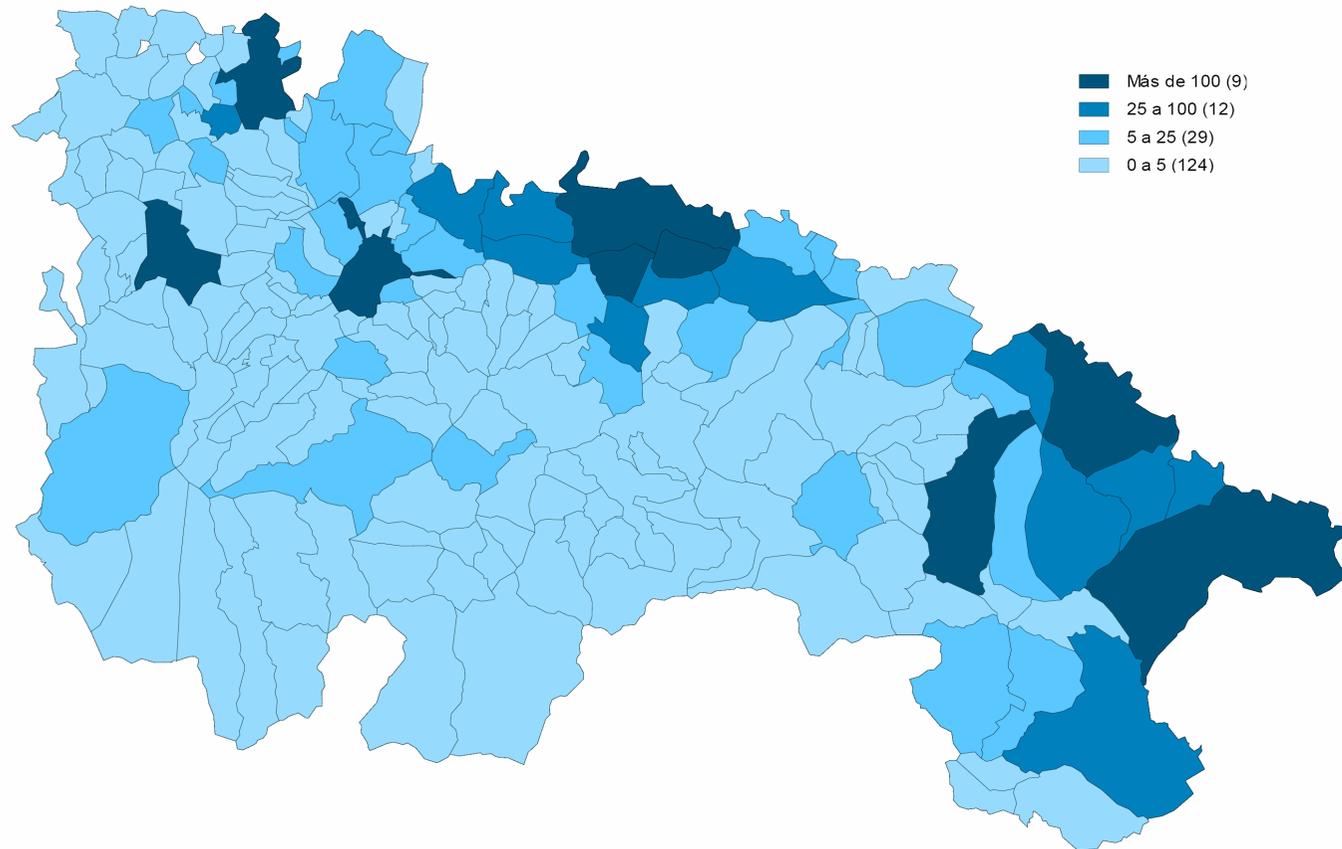


MAPA DE HOMBRES PARADOS – AÑO 2007





MAPA DE MUJERES PARADAS – AÑO 2007





3.2. VIOLENCIA DE GÉNERO

EVOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR MALOS TRATOS A MANOS DE SU PAREJA O EXPAREJA EN LA RIOJA

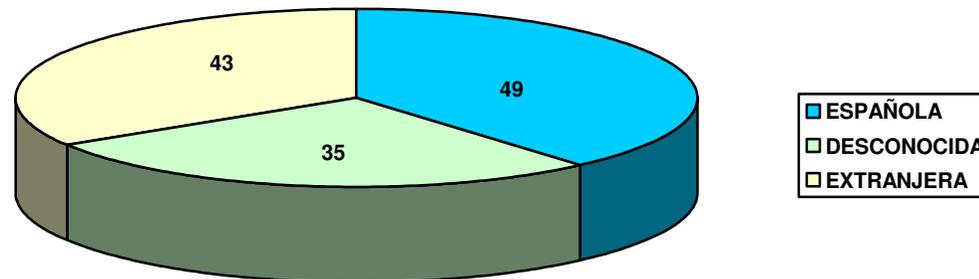


(En valores absolutos)



CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO POR NACIONALIDAD DE LA VÍCTIMA (Últimos datos disponibles)	
ESPAÑA	49
MARRUECOS	3
RUMANIA	8
BRASIL	3
ECUADOR	6
BOLIVIA	6
COLOMBIA	4
CUBA	3
SUDAMÉRICA SIN ESPECIFICAR	9
DESCONOCIDA	35

(En unidades)





4- EL IMPACTO DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA PARA 2010: ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE GASTO

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

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

A continuación, se procede a recopilar los análisis que han elaborado, presentándolos de forma ordenada conforme a la configuración del Sector Público de La Rioja⁵, que distingue entre Administración General, Organismos Públicos y Fundaciones.

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



4.1. ADMINISTRACIÓN GENERAL

INFORME IMPACTO DE GÉNERO

SECCIÓN 04: ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA LOCAL

Servicio 02: DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Centro:

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

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

A. Descripción y fines:

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

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



4. El fomento de la realización de estudios y publicaciones sobre la Administración Pública.
5. Canalización de la comunicación formal con las organizaciones sindicales presentes en los órganos de representación y participación de la Administración.
6. Concesión de permisos sin sueldo y reducciones de jornada de personal, salvo lo dispuesto en relación con el personal docente en este Decreto.
7. La gestión de las retribuciones y de los regímenes de previsión social.
8. El establecimiento de programas preventivos y de inspección en materia de riesgos laborales y salud laboral.
9. Reconocimiento de trienios, expedición de certificados y reconocimiento de servicios previos, sin perjuicio de lo previsto para el personal docente en este Decreto.
10. La gestión de la nómina del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, sin perjuicio de lo dispuesto en este Decreto en relación al personal docente.
11. La coordinación de la explotación y utilización de los sistemas de información necesarios para la gestión de la nómina.
12. La representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los órganos de participación y negociación del personal.
13. La terminación de los expedientes disciplinarios del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y de sus Organismos Autónomos, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos en relación con el personal estatutario.
14. Informe, estudio y propuesta de medidas relativas al régimen jurídico de los empleados públicos.
15. Asesoría en materia de recursos humanos del sector público, proporcionando información, asesoramiento y asistencia técnica.
16. Informe, estudio y propuesta de las líneas de actuación en materia de acción social y de negociación colectiva.
17. Intervenir en la negociación colectiva en las condiciones y con los límites que establezca en cada caso el Gobierno.
18. Planificación de necesidades, programación de efectivos, seguimiento y modificación de relaciones de puestos de trabajo.
19. Organización y gestión del registro de personal, así como la explotación y aprovechamiento del banco de datos de personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.



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

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

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

▪ **ADMINISTRACIÓN**

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

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

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

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

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

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

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



4.- Trabajadores/as existentes en las empresas riojanas a nivel general.

5.- Número de parados/as inscritos en las oficinas de empleo a nivel general y por sectores.

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

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

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Total	
			Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.126	40,46%	1.185	35,71%	107	30,57%	596	22,29%	223	26,11%	3.237	32,44%
Mujeres	1.657	59,54%	2.133	64,29%	243	69,43%	2.078	77,71%	631	73,89%	6.742	67,56%
TOTAL	2.783		3.318		350		2.674		854		9.979	

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

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

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

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

5.- 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:



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

	Participantes procesos selectivos 2008			
	Participantes		Aprobados	
	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.362	29,32%	48	29,27%
Mujeres	3.284	70,68%	116	70,73%
TOTAL	4.646		164	

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local

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

	Participantes cursos Formación 2008	
	Nº	%
Hombres	1.635	40,65%
Mujeres	2.387	59,35%
TOTAL	4.022	

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local

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

	Nombramientos funcionarios AG - 2008	
	Nº	%
Hombres	34	24,82%
Mujeres	103	75,18%
TOTAL	137	

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local



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

	Contratados Laborales - 2008	
	Nº	%
Hombres	14	51,85%
Mujeres	13	48,15%
TOTAL	27	

Fuente: Consejería de AA.PP. y Política Local

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, en lo relativo a su programa de gasto 1212, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010, constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta por esta Consejería y con el que se pretende sentar las bases de los futuros informes.

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

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

De los indicadores analizados, conviene destacar la importancia del número de mujeres que prestan sus servicios en la Comunidad Autónoma de La Rioja. En las Consejerías y Organismos Autónomos de la Comunidad Autónoma, se invierte la tendencia, dado que el 40,46% son hombres y el 59,54% son mujeres. En la docencia no universitaria el porcentaje de mujeres asciende al 64,29% y en las Instituciones Sanitarias al 73,89%. De ello resulta que, en total, un 67,56% de los empleados que prestan sus servicios a la Comunidad Autónoma son mujeres.



El mayor número de mujeres tiene una serie de reflejos en otros indicadores incluidos en el presente informe. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres participantes en procesos selectivos es claramente superior: de un total de 4.646 participantes, el 70,68% son mujeres. Por otro lado, el número de aprobados total es de 164, siendo el 70,73% mujeres.

El porcentaje de mujeres que cursan cursos de formación también es sensiblemente superior al de los hombres. De un total de 4.022 participantes, casi el 60% son mujeres.

En cuanto a los funcionarios públicos nombrados en 2008, más del 75% son mujeres.

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

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

B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA LA CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA LOCAL A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

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

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



En la medida en que dichos procesos selectivos se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, se está promoviendo el principio de igualdad entre hombres y mujeres. En este sentido, se han adoptado diversas medidas que, además de favorecer la igualdad de los participantes en los procesos selectivos, con independencia de su sexo, favorecen también la transparencia y la percepción de igualdad del ciudadano o 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 se considera que las medidas formativas impulsadas desde esta Consejería tienen un impacto de género positivo para la sociedad riojana.

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN.

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

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



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

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

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

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

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

Dado que este es el primer informe de impacto de género desarrollado por esta Consejería, se propone un seguimiento de los distintos indicadores propuestos, que permitan identificar la incidencia de la actuación desarrollada por esta Consejería.

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.- PROPUPUESTA 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, deberán buscarse otros indicadores que permitan una mejor evaluación del impacto de género en la sociedad riojana de la actividad desarrollada a través de este programa de gasto.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 04: ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y POLÍTICA LOCAL

Servicio 05: DIRECCIÓN GENERAL DE JUSTICIA E INTERIOR

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
1261 – Interior	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

A. Descripción y Fines:

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

- a) Las relativas a espectáculos públicos.
- b) Las relativas a espectáculos taurinos; el fomento de la Fiesta y el control sobre la misma.
- c) El ejercicio de las competencias en materia de Colegios Profesionales, salvo las derivadas de la adscripción colegial a la Consejería correspondiente, y el Registro de Colegios Profesionales.
- d) El Registro de Asociaciones y su gestión.
- e) La gestión del Registro de Fundaciones, el ejercicio del protectorado sobre las mismas y la autorización de sus modificaciones estatutarias.
- f) Las cuestiones administrativas del secretariado de la Comisión de Coordinación de Policías Locales. La propuesta y gestión en materia de coordinación de Policías Locales.
- g) Las relaciones con la Administración de Justicia.



h) El cumplimiento de las sentencias dictadas por los Juzgados de Menores al amparo de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, Reguladora de la Responsabilidad Penal de los Menores.

i) El ejercicio de las competencias asumidas en materia de notarios, registradores de la propiedad y mercantiles y sus demarcaciones, demarcaciones territoriales de los órganos jurisdiccionales, y todas aquellas competencias que, en materia de Justicia, asuma la Administración Autonómica.

j) La gestión de la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.

k) La preparación y seguimiento de la información relativa al proceso de transferencias en materia de justicia.

l) La elaboración de proyectos, estudios y documentos de análisis relativos a la situación de la justicia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

m) El análisis de la implantación de la oficina judicial y de la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en el sector.

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

▪ **SOCIEDAD**

Progresar como SOCIEDAD mediante el fortalecimiento de nuestro Autogobierno, garantizando la seguridad, la convivencia y la participación de los ciudadanos en los asuntos públicos.

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

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

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

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

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

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

- 1.- Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por la Oficina de Atención a la Víctima del Delito.
- 2.- Número de hombres y de mujeres que utilizan los servicios del Punto de Encuentro Familiar.

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



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

	Atención OAVD 2008	
	Nº	%
Hombres	87	9,55%
Mujeres	824	90,45%
TOTAL	911	

Fuente: Consejería de AAPP y Política Local

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

	Punto de Encuentro Familiar 2008
	%
Hombres	50%
Mujeres	50%

Fuente: Consejería de AAPP y Política Local

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, en lo relativo a su programa de gasto 1261, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010 constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta por esta Consejería y con el que se pretende sentar las bases de los futuros informes.

La perspectiva de género constituye una novedad en el Presupuesto de la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, siendo este informe una primera aproximación al análisis de la perspectiva de género de los distintos programas de gasto que integran el Presupuesto de gasto de esta Consejería.



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

La situación actual muestra que el porcentaje de mujeres atendidas en la Oficina de Atención a la Víctima del Delito es muy superior al número de hombres. Del total de 911 personas atendidas, el 90,45% de las personas atendidas son mujeres.

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

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

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

C.- OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN

El principal objetivo que persigue este programa de gasto es lograr un espacio donde vivir y convivir: cohesión social y seguridad. Todo ello, debe encuadrarse dentro del Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia de la Unión Europea y del reparto competencial existente, en estas materias, entre el Estados y la Comunidad Autónoma de La Rioja.

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

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

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

Se consideran, para ello, dos aspectos fundamentales con mayor posibilidad de impacto de género:



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

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

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

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

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

Por ello, dado que tradicionalmente el número de víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual, ha sido predominantemente femenino y ante la lacra social que supone la violencia doméstica, la gestión de las Oficinas de Atención a la Víctima del Delito tienden a establecer medidas que promuevan la igualdad y la libertad entre los individuos que componen la sociedad, teniendo un impacto de género positivo.

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

Dado que este es el primer informe de impacto de género desarrollado por esta Consejería, se propone un seguimiento de los distintos indicadores propuestos, que permitan identificar la incidencia de la actuación desarrollada por esta Consejería.

Si bien, cabe hacer una valoración positiva de la gestión del programa de gasto desde la perspectiva del impacto de género con los datos con los que se cuentan en la actualidad, 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, deberán buscarse otros indicadores que permitan una mejor evaluación del impacto de género en la sociedad riojana de la actividad desarrollada a través de este programa de gasto.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 05: AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO RURAL

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

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS	
5311 – Desarrollo Rural	473	761.00
	474.01	761.01
	475.01	761.02
	475.08	770.00
	476.01	770.01
	476.02	770.02
	478	770.03
	479.10	770.04
	482	770.05
	483	770.06
	484	770.07
	488	771.07
	489	771.27
	624	773
	625.00	777
	626.00	780.00
	634	780.03
	636.00	780.04
	644.03	780.06
	661.01	780.07
661.03		

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

- Inversiones de interés general efectuadas por la propia Administración.



- Gastos Corrientes.
- Gastos de personal.
- Subvenciones a terceros para gastos corrientes (con fondos y legislación tanto propios como del Ministerio).
- Subvenciones a terceros para inversiones (con fondos y legislación tanto propios como ajenos).

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

Por todo lo anterior, nos vamos a centrar en dos 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 y la incorporación de jóvenes al sector agrario.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

Año (1)	INSTALACIÓN JÓVENES AGRICULTORES			PLANES DE MEJORA			
	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres / Total	MUJERES	HOMBRES	S.C. / C.B. (2)	%Mujeres / Total
2002	5	36	12,20	13	231	65	4,21
2003	7	33	17,50	15	188	47	6,00
2004	4	30	11,76	19	260	39	5,97
2005	7	27	20,59	24	303	57	6,25
2006	6	30	16,67	15	217	54	5,24
2008	9	39	18,75	32	291	51	8,55
TOTAL	38	195	16,31	118	1490	313	6,14

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

2- Sociedad Civil / Comunidad de Bienes.

B- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

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

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

Al margen de esta circunstancia, recientemente se ha publicado el Real Decreto 297/09, de 6 de marzo, sobre la titularidad compartida en las explotaciones agrarias (BOE nº 73 de 26-03-09), que tratará de evitar la discriminación de las mujeres y el reconocimiento jurídico y social de la mujer en las explotaciones familiares. No obstante, y dado su reciente publicación, deberemos esperar a su puesta en marcha y a los resultados que se puedan derivar de su aplicación.



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

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

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

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

Como consecuencia del apartado anterior, debemos repetir que la valoración se hará anualmente, coincidiendo con la presentación de los informes anuales de ejecución y al final del Programa.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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



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

B.- INFORME SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

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



SECCIÓN 06: CONSEJERÍA DE SALUD

La Consejería de Salud del Gobierno de La Rioja ha comenzado en el año 2009 a analizar sus políticas y actividades desde la perspectiva del impacto de género. En este primer ejercicio, se pretende realizar un acercamiento al concepto, analizar las diferentes políticas a la luz del mismo, obtener datos que permitan, en un futuro, mejorar las políticas llevadas a cabo, garantizar que los resultados son los esperados respecto del género, y en caso de que se observen desviaciones, corregirlas.

En este sentido, se ha procedido a analizar la situación y los roles de género que se dan entre el personal de la propia Consejería de Salud, por un lado; y por otro, a estudiar cada uno de los programas de gasto que se llevan a cabo y las actuaciones particulares que en ellos se integran.

Así, se ha partido de los objetivos de la Consejería de Salud, que vienen determinados por lo dispuesto en la Ley 2/2002, de 17 de abril, que establece que: *“La Consejería competente en materia de salud ejercerá las funciones de tutela, financiación, planificación, aseguramiento, ordenación, programación, dirección, evaluación, inspección y control de las actividades, centros y servicios en las áreas de salud pública, salud laboral y asistencia sanitaria, incluido el Servicio Riojano de Salud.”* Posteriormente, estas funciones son concretadas por parte del Decreto 84/2007, de 20 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y sus funciones, en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que concreta estas funciones para cada uno de los órganos que integran dicha Consejería.

Antes de proceder al análisis concreto del impacto de género en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se ha de hacer una breve referencia sociológica al conjunto de la población riojana, que es el ámbito personal al que puede extender su actuación la Consejería: La Rioja es una Comunidad uniprovincial de pequeño tamaño -algo más de 5.000 metros cuadrados-; con una población a 1 de enero de 2008, de 317.501 habitantes. Estos habitantes se concentran en el valle, existiendo un mayor índice de despoblamiento y envejecimiento de la población en la sierra. Estas cuestiones se observan de un modo más acusado en el municipio capital, Logroño, y en los municipios de su área de influencia, que se mantienen jóvenes y en constante crecimiento. El análisis demográfico de la composición de la población riojana por sexos es la siguiente:



Población Censo a 1/01/2008 La Rioja			
	Varones	Mujeres	TOTAL
0-14	22.386	21.543	43.929
15-44	73.107	65.426	138.533
45-64	39.997	37.864	77.861
65-79	18.366	20.967	39.333
80 y +	6.486	11.359	17.845
TOTAL	160.342	157.159	317.501

Así, y por lo que se refiere al tema del personal de la Consejería de Salud, se han elaborado, por parte del Servicio de Coordinación de la Consejería, una serie de estadísticas que analizan a los 420 trabajadores de la Consejería de Salud en atención al sexo y al grupo de adscripción totalizado y también desagregado por Centros Gestores del gasto a fecha 31 de diciembre de 2008.

	A1		A2		C1		C2		E		TOTAL		TOTAL
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
DEFENSORIA USUARIO	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	3	4
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA	11	6	1	3	4	4	3	10	6	7	25	30	55
D.G. RECURSOS HUMANOS	3	4	0	3	0	4	0	4	0	0	3	15	18
Servicios generales	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	3
S.G. Planificación y Recursos Humanos	2	3	0	3	0	3	0	4	0	0	2	13	15
D.G. SALUD PÚBLICA Y CONSUMO	34	37	10	24	4	6	27	104	13	15	88	186	274
Servicios generales	2	8	3	9	0	2	1	8	0	0	6	27	33
S.G. Seguridad Alimentaria y Consumo	30	27	6	0	4	4	2	9	5	0	47	40	87
Centro Asistencial Reina Sofía	2	2	1	15	0	0	24	87	8	15	35	119	154
D.G. ASEGURAMIENTO ACREDITACIÓN Y PRESTACION	7	19	2	7	6	8	5	15	0	0	20	49	69
Servicios generales	3	11	2	6	5	7	4	11	0	0	14	35	49
S.G. Farmacia y Uso Racional del Medicamento	4	8	0	1	1	1	1	4	0	0	6	14	20
TOTAL PARCIAL	56	67	13	38	14	22	35	134	19	22	137	283	420
TOTAL	123		51		36		169		41		420		

Estos datos apuntan a que los trabajadores masculinos representan en la Consejería un 32,62%, mientras que las trabajadoras son el 67,38% del total. En cuanto a las diferencias por grupo, son las siguientes:

- Grupo A1: Hombres 45,53%. Mujeres: 54,47%.
- Grupo A2: Hombres: 25,49%. Mujeres: 74,51%.
- Grupo C1: Hombres: 38,88%. Mujeres: 61,12%.
- Grupo C2: Hombres: 20,71%. Mujeres: 79,29%.
- Grupo E: Hombres: 46,34%. Mujeres: 53,66%.



De todo ello, se puede deducir que tanto en los grupos A1, C1 y E existe una proporción similar de personas de ambos sexos. Mientras, en los grupos A2 y C2 existe una mayoría de mujeres. La Constitución Española de 1978, en su artículo 103.3, establece que *“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”*. Esto informa las normas de acceso a la función pública riojana, lo que supone que existe la igualdad efectiva en el ingreso en la función pública, a la vez que demuestra que el cambio de rol social de la mujer en cuanto al acceso a la educación también ha tenido su reflejo en este ámbito.

Asimismo, se ha considerado interesante, a efectos del impacto de género y el análisis de los roles que adoptan los sexos, analizar las excedencias, las reducciones de jornada concedidas a lo largo de 2008, las reducciones activas y los cursos que se han realizado a lo largo del pasado ejercicio por el personal al servicio de la Consejería:

	EXCEDENCIAS		REDUCCIONES *		RED. ACTIVAS **		CURSOS ***	
	H	M	H	M	H	M	H	M
DEFENSORIA USUARIO	0	0	0	1	0	1	0	0
SECRETARIA GENERAL TECNICA	0	0	0	1	0	5	12	39
D.G. RECURSOS HUMANOS	0	0	0	1	0	0	0	3
Servicios generales	0	0	0	0	0	0	0	0
S.G. Planificación y Recursos Humanos	0	0	0	1	0	2	0	3
D.G. SALUD PUBLICA Y CONSUMO	0	1	0	6	1	24	6	34
Servicios generales	0	1	0	2	0	4	2	14
S.G. Seguridad Alimentaria y Consumo	0	0	0	0	0	4	4	13
Centro Asistencial Reina Sofía	0	0	0	4	1	16	0	7
D.G. ASEGURAMIENTO ACREDITACIÓN Y PRESTACIONE	0	0	0	2	0	6	3	24
Servicios generales	0	0	0	2	0	4	3	17
S.G. Farmacia y Uso Racional del Medicamento	0	0	0	0	0	2	0	7
TOTAL PARCIAL	0	1	0	11	1	36	21	100
TOTAL		1		11		37		121

* Reducciones de jornada autorizadas en el año 2008

** Nº de trabajadores que en 2008 han estado con reducción de jornada en el año 2008

*** Cursos propuestos a la Escuela Riojana desde la Secretaría General Técnica

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

- Excedencias: Hombres 0%. Mujeres: 100%.
- Reducciones de Jornada concedidas a lo largo de 2008: Hombres 0%. Mujeres 100%.
- Reducciones de Jornada Activas: Hombres: 2,30%. Mujeres 97,30%.
- Cursos: Hombres 17,36%. Mujeres: 82,64%.



Tal y como se ha señalado, estos datos son los primeros que se recogen, por lo que no es posible realizar una comparación interanual, lo que se realizará en sucesivos ejercicios.

Por otro parte, la Consejería de Salud ha analizado las políticas que viene llevando a cabo, y ha concluido que la mayoría de ellas vienen determinadas por las necesidades que plantea la población, y que ésta, en su conjunto, puede acceder y beneficiarse de ellas. Sin embargo, al realizar por primera vez la valoración de las políticas a la luz del impacto de género, se observa también que en atención a las diferencias funcionales entre sexos existen una serie de patologías que inciden en mujeres y hombres. La Consejería de Salud ha sido sensible a este extremo, puesto que esta realidad condiciona la salud, la vida y el rol que ocupan mujeres y hombres en la sociedad. Así, en la Dirección General de Salud Pública, se sitúa el programa de la prevención del cáncer de cérvix, que a largo plazo supondrá una importante mejora en la salud de la población femenina.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 06: SALUD

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD PÚBLICA Y CONSUMO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
4131 – Promoción y Protección de la Salud:	
1.- Expediente de adquisición de vacuna frente al Virus del Papiloma Humano.	221.06
2.- Material divulgativo y nuevos calendarios vacunales.	226.02
3.- Gasto de personal para la administración de la dosis de vacuna.	120 y 121
4.- Gasto en transporte del personal para administración de la vacuna.	223.00

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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



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

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

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

- 1.- Expediente de adquisición de dosis de vacuna tetravalente recombinante frente al Virus del Papiloma Humano (de los subtipos 6, 11, 16 y 18) para su administración a dos cohortes de niñas nacidas en el año 1995 y 1998 durante el curso escolar 2009-2010. Se estima vacunar al 97% de la población femenina de 11 y 14 años, suponiendo un total de 2.716 jóvenes y una necesidad de 8.148 dosis a un precio unitario de 96,66 €. El importe estimado es de 787.586 €.
- 2.- Se editan 3.000 trípticos para su distribución entre las niñas a vacunar con información sobre la vacuna y el permiso paterno para administrar la vacuna. Precio estimado 690 €.
- 3.- Administración de la vacuna por personal de enfermería de Servicios Centrales y personal contratado por el SERIS en los centros escolares de La Rioja. La vacunación consta de 3 dosis con un intervalo de 0-2-6 meses. Se estima el gasto derivado de esta actividad en el sueldo de 4 enfermeras durante 45 días (15 días de trabajo para la administración de una dosis a los 0, 2 y 6 meses).
- 4.- Traslado del personal tres veces durante el curso escolar a todos los Centros escolares de La Rioja de Primaria y de ESO para la administración de 3 dosis de vacuna por cada niña a inmunizar. El precio del transporte se estima en 4.500 €.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

El principal agente causal de cáncer de cuello de útero es el virus del papiloma humano (VPH), siendo la infección por este virus, el primer paso en el desarrollo de este cáncer.

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

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

En el año 2007, se autorizó en España la comercialización de una vacuna preventiva frente a la infección por VPH. Al ser una vacuna que previene la infección por el virus, su administración debe llevarse a cabo antes de que se produzca la infección por el virus, lo que a su vez, depende de los hábitos sexuales de una comunidad determinada. En España, aproximadamente un 15% de las adolescentes ha mantenido relaciones sexuales a la edad de 15 años; es por lo que ante una recomendación de vacunación universal, la estrategia que garantiza una óptima efectividad es la vacunación de niñas antes del inicio de la actividad sexual.

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

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

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Programa de Vacunación frente al VPH estableció una planificación operativa estructurada en tres periodos anuales de vacunación a dos cohortes de



niñas susceptibles. El primer año se vacunó a las niñas nacidas en 1993 y 1996, en el segundo año se vacunó, durante el curso escolar 2008-2009, a las niñas nacidas en 1994 y 1997; y en este tercer año, se vacunará, durante el curso escolar 2009-2010, a las niñas nacidas en los años 1995 y 1998.

A partir del cuarto año, curso escolar 2010-2011, la vacunación se administrará a una sola cohorte de niñas susceptibles: aquellas que vayan cumpliendo 11 años, según se recoge en el Calendario Oficial de Vacunaciones en edad pediátrica de La Rioja.

La contratación del suministro se realiza de forma plurianual para los años 2009 y 2010, ya que la inmunización frente al papiloma virus 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 2009-2010 (noviembre de 2009), con el fin de asegurar que al finalizar el curso se administre la pauta completa de vacunación que consta de 3 dosis con un intervalo de 0-2-6 meses.

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

Esta estrategia pretende tener inmunizadas a las jóvenes riojanas entre 11 y 17 años en un periodo de tres años. Esta planificación permite la inmunización frente al virus del Papiloma Humano y con ello, prevenir el cáncer de cérvix de la población femenina riojana nacida a partir del año 1992.

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

En el año escolar 2007/08, la población matriculada en los cursos en los que se realizó esta actividad (6º de EP y 3º de ESO) fue de 2.669 alumnas, obteniendo una cobertura de vacunación para los dos grupos de edad del 97,5 %. La cobertura de las niñas vacunadas con tres dosis en el curso 6º de EP, alcanza el 97,4% y en 3º de ESO, el 97,6%.

Cobertura de vacunación frente al VPH (virus del papiloma humano). La Rioja - Curso 2007/08

Curso		Nº alumnas matriculadas	Alumnas vacunadas	% Alumnas vacunadas
6º Primaria	1ª dosis	1.402	1.387	98,9
	2ª dosis		1.383	98,6
	3ª dosis		1.365	97,4
3º ESO	1ª dosis	1.267	1.245	98,3
	2ª dosis		1.239	97,8
	3ª dosis		1.236	97,6
TOTAL		2.669	2.601	97,5



En el año escolar 2008/09, la población matriculada en los cursos en los que se está realizando esta actividad (6º de EP y 3º de ESO) es de 2.770 alumnas, estimando una cobertura de vacunación para los dos grupos de edad del 97% (pendiente de los resultados de la administración de la tercera dosis en Mayo de 2009).

En el año escolar 2009/10, se estima que la población matriculada en los cursos en los que se realizará esta actividad (6º de EP y 3º de ESO) será de 2.800 alumnas.

El objetivo de este programa, en cuanto al impacto de género, es una estrategia a largo plazo que busca garantizar que las mujeres nacidas a partir del año 1992 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 géneros 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, que está funcionando por toda Europa. 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 debía ser previa al inicio de relaciones sexuales, con el fin de mejorar la efectividad de la medida, con lo que Salud Pública de La Rioja estableció la vacunación sistemática a las niñas de 11 años de edad.

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

Esta decisión supone una duplicación del gasto durante 3 años, con la consiguiente duplicidad de prevención del cáncer de cérvix de las jóvenes de La Rioja.



La Consejería ha constatado una muy buena aceptación de la vacuna, pero, además, el hecho de haber vacunado en los centros escolares ha propiciado una alta cobertura de vacunación, del 97%, ya que desplazándose hasta el ámbito escolar se cubre a toda la población diana.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 08: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL DE DEPORTE

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
4541 – Promoción y Ayuda al Deporte	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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

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

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

- Deporte Base
- Juegos Deportivos de La Rioja.



- Incrementar la participación.
- Mejorar la parte técnica.
- Obtener patrocinio en los Juegos Deportivos.
- Favorecer la participación femenina.
- Acrecentar el voluntariado.
- Estimular el deporte adaptado.
- Apoyar el asociacionismo deportivo.
- Educar haciendo deporte.
- Favorecer la integración social de los marginados.
- Extender la práctica deportiva a las zonas rurales.
- Apoyar la contratación de coordinadores deportivos municipales.

- o 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 entrenamiento 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 la 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 de Deporte que contiene todos los datos relativos al programa del Servicio de Coordinación y Asistencia al Deporte.

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

- Deportes
- Edades
- Zonas

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

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

a) Indicadores en Ayudas y Subvenciones:

1.- Solicitudes de becas para la formación de técnicos, jueces y gestores deportivos.

Nº de hombres y de mujeres.

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

Nº de hombres y de mujeres.

3.- Solicitudes de becas para deportistas riojanos discapacitados.

Nº de hombres y de mujeres.

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

Nº de hombres y de mujeres.



b) Indicadores relativos a la participación en Juegos Deportivos:

1.- Incremento de participaciones femeninas por zonas deportivas.

2.- Incremento de participaciones femeninas por deportes.

Se adjuntan los cuadros estadísticos siguientes:



CUADRO PARTICIPACIONES POR ZONA, SEXO Y CATEGORÍA

ZONAS DEPORTIVAS	Pre-Benjamín		Benjamín		Alevín		Infantil		Cadete		Juvenil		Discapacitados		TOTALES
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	
ALFARO	92	42	119	87	165	84	179	175	82	56	1	3	0	0	1.085
ARNEDO	79	12	116	23	130	91	230	148	78	18	16	9	0	0	950
CALAHORRA	274	75	336	180	404	249	428	321	211	74	23	25	0	0	2.600
CERVERA DE RÍO ALHAMA	0	1	18	16	164	130	22	27	25	16	0	0	0	0	419
HARO	70	36	157	55	211	164	243	167	72	36	3	4	0	0	1.218
LOGROÑO	917	368	1.118	482	1.084	603	1.973	1.320	1.033	437	282	180	28	4	9.829
MURILLO DE RÍO LEZA	97	72	201	63	324	221	286	224	114	70	22	14	0	0	1.708
NÁJERA	51	28	76	37	168	135	142	178	48	27	12	4	0	0	906
STO. DOMINGO DE LA CALZADA	39	13	93	38	74	46	80	67	44	42	7	0	0	0	543
TORRECILLA EN CAMEROS	0	0	0	0	26	24	25	14	0	0	0	0	0	0	89
TOTALES.....	1.619	647	2.234	981	2.750	1.747	3.608	2.641	1.707	776	366	239	28	4	19.347
SUMA POR CATEGORÍAS.....	2.266		3.215		4.497		6.249		2.483		605		32		
TOTAL PARTICIPANTES.....	19.347														



CUADRO PARTICIPACIONES POR ZONA Y SEXO (COMPARATIVA ÚLTIMAS TEMPORADAS)

ZONAS DEPORTIVAS	2007-2008		Inc 06/07-07/08		2006 - 2007		Inc 05/06-06/07		2005 - 2006		Inc 04/05-05/06		2004 - 2005	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
ALFARO	638	447	-24	41	662	406	151	150	511	256	-34	-66	545	322
ARNEDO	649	301	-93	-82	742	383	206	176	536	207	-28	2	564	205
CALAHORRA	1.676	924	39	50	1.637	874	709	264	928	610	-295	-191	1.223	801
CERVERA DE RÍO ALHAMA	229	190	43	47	186	143	79	73	107	70	61	54	46	16
HARO	756	462	146	97	610	365	57	86	553	279	2	-20	551	299
LOGROÑO	6.435	3.394	111	-7	6.324	3.401	1.358	1.191	4.966	2.210	-550	-116	5.516	2.326
MURILLO DE RÍO LEZA	1.044	664	72	15	972	649	325	191	647	458	42	66	605	392
NÁJERA	497	409	-118	23	615	386	111	178	504	208	-47	-11	551	219
STO. DOMINGO DE LA CALZADA	337	206	79	52	258	154	36	25	222	129	-28	-28	250	157
TORRECILLA EN CAMEROS	51	38	29	21	22	17	-16	-16	38	33	38	33	0	0
TOTAL.....	12.312	7.035	284	257	12.028	6.778	3.016	2.318	9.012	4.460	-839	-277	9.851	4.737



B) COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el conjunto de las actuaciones en materia deportiva, se pretende fomentar la participación de la mujer a través de planes y líneas de actuación directamente vinculadas con el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres de esta Dirección General del Deporte.

ACTUACIONES EN MATERIA DE SUBVENCIONES

Para ello, la Orden 5/2007, de 9 de febrero, por la que se establecen las Bases Reguladoras para la concesión de subvenciones en materia deportiva, valora la presencia de la mujer como uno de los **criterios para la concesión** de las subvenciones; en concreto, esta línea de actuación se incluye en:

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

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

ACTUACIONES EN EL ÁMBITO DE LAS COMPETICIONES FEDERADAS DE CARÁCTER NACIONAL

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

Es así que nos encontramos con el *Club Voleibol Haro*, que disputa la “Superliga”, y con el *Murillo Voleibol*, que ha logrado el ascenso a 1ª División; así como con el *Club de Fútbol Sala Femenino Rioja*, que participa en la División de Honor Nacional junto con el *Club Cuatro Arcos*, ambos de la máxima categoría, a los que se les apoya a través de la Orden 24/2006, de 7 de septiembre, para la concesión de subvenciones para las entidades deportivas riojanas que participen en ligas regulares de carácter nacional.



C) OBJETIVOS QUE SE PERSIGUEN CON EL PROGRAMA DE GASTO

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

- Ampliar la participación femenina en la estructura deportiva de las entidades inscritas en el Registro de Entidades Deportivas de La Rioja, entendiendo por estructura el número de equipos de dichas entidades inscritos en competiciones de categoría escolar o del ámbito federado.
- Ampliar la práctica deportiva femenina en aquellas modalidades deportivas tradicionalmente participadas por el género masculino.
- Equilibrar la participación entre hombres y mujeres en los Juegos Deportivos de La Rioja.
- Aumentar la participación femenina en actividades deportivas en el ámbito rural.
- Potenciar la continuidad de los equipos femeninos riojanos de máximo nivel.

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

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

El programa de gasto incidirá sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género.

El programa de gasto de esta Dirección General dispone de indicadores suficientes para poder introducir la perspectiva de género en el mismo, aunque, evidentemente, dicha predisposición va a exigir la elaboración de una metodología que facilite la obtención de aquellos indicadores de género que permitan valorar la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre los objetivos de las políticas de género.

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración tanto de las distintas secciones que integran la Dirección General del Deporte como de los datos que puedan o deban aportar otros organismos de esta Administración Autonómica, como es el caso concreto y evidente de la Fundación Rioja Deporte. Ésta deberá 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 1 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 1 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 y Clubes Deportivos, y la toma de la iniciativa como socias fundadoras 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 de Deporte, debe indicarse que en el presente informe no se establece de entrada ningún tipo de mejora. Sin embargo, como consecuencia de la propia dinámica subvencionadora que desarrolla esta entidad, podría estimarse oportuno, una vez analizados todos los pormenores que en la misma intervienen, adoptar aquellas medidas que desde un



punto de vista de la perspectiva de género puedan tener cierta incidencia en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

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 femenina.

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

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

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



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 08: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL Y CENTROS DOCENTES

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
4211 – Servicios Generales y Promoción de la Educación 4221 – Enseñanza de Régimen General 4222 – Enseñanza de Régimen Especial	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

Por lo que se refiere al aspecto relativo al personal docente, son varias las atribuciones de la Dirección General:

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

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

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

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



-La remisión al Registro de Personal y al Banco de Datos de Personal, de la información de los docentes 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 la 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 de los Registros de Centros.

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

- Colegios de Educación Infantil y Primaria.

- Centros Rurales Agrupados.

- La Escuela Hogar de Ortigosa.

- Los Conservatorios de Música.

- Las Escuelas Oficiales de Idiomas.

- Los Institutos de Educación Secundaria.

- La Escuela de Arte y Superior de Diseño.

El **programa de gasto 4211**, “Servicios Generales y Promoción de la Educación”, desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados servicios centrales de la Administración Educativa, que son las Direcciones Generales con competencias en materia de Educación (y por contraposición con los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria -colegios e institutos- y los de régimen especial -conservatorios y escuelas oficiales de idiomas-).



El grueso del programa de gasto lo acaparan los Capítulos I y II, pues la Dirección General de Personal y Centros Docentes es la que más personal retribuido tiene bajo su dependencia y, por ello, la que más gasto corriente sostiene por el funcionamiento operativo del órgano gestor. Debe destacarse que de los 3.000.000 de euros del programa de gasto, el 85% se destina a Capítulo I.

Los **programas de gasto 4221 y 4222**, “Enseñanza de Régimen General” y “Enseñanza de Régimen Especial”, se ocupan de los gastos que se invierten en los centros educativos públicos no universitarios que, a su vez, distinguen:

- Por un lado, a los de régimen general (4221): enseñanza primaria y secundaria, Colegios de Educación Infantil y Primaria, Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros Privados Concertados.
- Y por otro lado, a los de régimen especial (4222): Conservatorios de música o danza, Escuelas Oficiales de Idiomas y Escuela de Arte y Superior de Diseño.

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

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

El **programa de gasto 5441**, “Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación”, persigue la inversión en la ecuación I+D+i -Investigación, Desarrollo e Innovación- aplicada al ámbito educativo. Tal es la importancia otorgada a este aspecto, que ha pasado de estar contemplado en algunas partidas presupuestarias dentro de algunos programas de gasto, a formar un programa propio y diferenciado. Solamente se incluyen dos partidas en este programa: una destinada a la puesta en marcha de un soporte informático que reúna en una sola herramienta toda la gestión que se lleva hasta ahora por separado del personal, los alumnos, las matrículas, las becas, la gestión presupuestaria, etc.; y por otro lado, una inversión destinada a la Agencia del Conocimiento y la Tecnología.

La cuantía presupuestada para el nuevo soporte informático, 2.000.000 de euros, es una inversión, por lo que se ha ubicado en el Capítulo VI.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

Sobre el personal docente se tienen datos precisos de distinción por sexo en el ámbito de los funcionarios que trabajan en los centros docentes públicos no universitarios; sin embargo, no hay datos separados 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 2008-2009 fueron 84, de las que el 95% fueron mujeres y el 5%, hombres (80 mujeres y 4 hombres).

- Plantilla del personal docente.

De un total de 3.233 funcionarios docentes que existen en activo en la Comunidad Autónoma de La Rioja, podemos distinguir entre los titulados superiores y los medios, de acuerdo con el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público:

Grupo A1: 55% mujeres y 45% hombres (1.331 docentes: 725 mujeres y 606 hombres).

Grupo A2: 72% mujeres y 28% hombres (1.902 docentes: 1.359 mujeres y 543 hombres).

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el ámbito de la enseñanza, y a diferencia de otros servicios públicos o prestaciones, no se hace una distinción por razón de sexo, de modo que tanto el alumnado como el profesorado son mixtos en todos los centros docentes, públicos y concertados.

Como es bien conocido, el criterio de separación que rige la educación o instrucción pública es, en primer lugar, la edad, lo cual motiva la división de las enseñanzas en cursos; y en algunos casos, las materias que se van a impartir (como sucede en los



Bachilleratos, en los Ciclos Formativos o en las diferentes Facultades que forman las Universidades).

Esta aclaración tiene sentido, en orden a destacar que el apartado estadístico para distinguir alumnos por razón de su sexo es anecdótico desde el punto de vista de la Administración Educativa, que, como se ha justificado, basa en otros indicadores sus divisiones y parcelaciones de la enseñanza. A mayor abundamiento, y en lo que se refiere al alumnado, existe la obligación legal de escolarizar a todos los menores desde los 6 años hasta los 12, lo cual supone que tampoco en este tramo de edad sea posible “discriminar” actuaciones en favor de uno de los dos sexos, por cuanto están obligados ambos a la instrucción pública.

Lo mismo sucede en el ámbito del personal docente. En efecto, la selección pública, basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad, no elige a los aspirantes en función de su sexo, sino 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 frente a las profesoras y maestras, pero esta categoría carece de relevancia desde la perspectiva educativa. Lo mismo cabe concluir de la provisión de destinos, los concursos, la generación de derechos retributivos o la tramitación de las bajas por enfermedad.

Aclarado lo anterior, se remarca la dificultad de comparar, como punto de partida, el número de alumnos y alumnas afectados al principio del estudio, o la distinción de los miembros del personal docente por su sexo, de manera que nos permita ver los resultados de las medidas sobre el impacto de género y su evaluación. Si bien, debe apuntarse que las mayorías de mujeres o de hombres en el alumnado suelen estar más ligadas a la demografía que a cuestiones de impacto de género.

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

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

- Ayudas individuales de transporte escolar.

El número total de ayudas individuales de transporte escolar concedidas en el curso 2007-2008 fue de 67, de las que, desagregadas por sexo, el 57% fueron para mujeres y el 43% para hombres (38 para mujeres y 29 para hombres).

- Incidencia en las reducciones por jornada del personal docente.

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



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

A pesar de las aclaraciones hechas con anterioridad, es necesario volver a incidir en la dificultad de discriminar los efectos que pueden afectar 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 a otra localidad donde haya centro escolar; el abono de la nómina al personal docente de los centros concertados; o 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 el funcionamiento ordinario del sistema educativo en sí, lo cual no se hace depender del sexo de sus destinatarios o profesores.

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

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

No obstante lo anterior, no debe olvidarse que, más allá del hecho presupuestario, es en el ámbito de la educación donde se perfilan la formación y las 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. Obviamente, esta instrucción de valores respetuosos con 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 ninguna propuesta de mejora ni recomendación con respecto a las políticas de gasto a llevar a cabo.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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

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

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

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

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
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 DEL PROGRAMA DE GASTO

A la Dirección General de Universidades y Formación Permanente le corresponde actuar sobre varias competencias. Por lo que se refiere al aspecto relacionado con la Universidad: la elaboración de normativa sobre enseñanza universitaria; la dirección y gestión de las Residencias Universitarias dependientes de la Comunidad Autónoma de La Rioja; y la planificación, regulación y ejecución de las funciones y competencias en materia de investigación universitaria.

Mientras, por lo que se refiere a la Formación y Participación, tiene las siguientes atribuciones: la gestión de la dotación económica de los centros educativos públicos y la supervisión de la justificación de gastos en la materia; la realización de estudios de oferta y demanda educativa, así como la confección del mapa escolar de La Rioja; la regulación, desarrollo y ejecución del proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos; otorgar la autorización de las enseñanzas de Formación Profesional y Formación Permanente que puedan ser impartidas en los centros docentes públicos y privados; la coordinación e impulso de la participación en programas educativos



de otras Administraciones Autonómicas, de la Administración del Estado, así como en programas educativos internacionales; la gestión de las ayudas del Fondo Social Europeo (FSE) destinadas a centros educativos, en coordinación con otros órganos o entes de la Administración Pública; la planificación, regulación, promoción y ejecución de las funciones y competencias en materia de Formación Permanente; el diseño, organización y puesta en marcha de programas de cualificación profesional inicial; y, por último, el fomento y la difusión de los programas y acciones educativas de la Consejería, así como la coordinación de las eventuales actividades de otros organismos e instituciones que incidan en los centros docentes de La Rioja.

El **programa de gasto 4211**, “Servicios Generales y Promoción de la Educación”, desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados servicios centrales de la Administración Educativa, que son las Direcciones Generales con competencias en materia de Educación (y por contraposición con los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria –colegios e institutos- y los de régimen especial –conservatorios y escuelas oficiales de idiomas-). Salvedad aparte de lo que se refiere al gasto en Capítulos I y II, de funcionamiento operativo de la propia Dirección General, sobre todo en este programa de gasto se destinan ayudas a ayuntamientos, 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 programas de educación de adultos, a alumnos para la Formación en Centros de Trabajo (FCT), a Sindicatos de la Enseñanza Concertada, a la Fundación Ecomar, etc.

Los **programas de gasto 4221 y 4222**, “Enseñanza de Régimen General” y “Enseñanza de Régimen Especial”, se ocupan de los gastos que se invierten en los centros educativos públicos no universitarios, que, a su vez, distinguen:

- Por un lado, a los de régimen general (4221): enseñanza primaria y secundaria, Colegios de Educación Infantil y Primaria e Institutos de Enseñanza Secundaria.
- Y por otro lado, a los de régimen especial (4222): Conservatorios de música o danza, Escuelas Oficiales de Idiomas y Escuela de Arte y Superior de Diseño.

Las principales inversiones que se realizan en estos programas van destinadas a equipamiento de las aulas y mobiliario técnico, informático o similar, así como a transferencias corrientes para la implantación de los Programas de Cualificación Profesional Inicial (PCPI).



El **programa de gasto 4223**, “Enseñanza Universitaria”, está destinado a financiar la actividad educativa de estudios universitarios en La Rioja, que se aborda desde la Administración Educativa, teniendo presente la conocida autonomía de la 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 la transferencia que se hace por distintos conceptos a la Universidad de La Rioja (única implantada hasta 2009 en nuestra Comunidad Autónoma) por un importe superior a los 19.000.000 de euros; asimismo, se prevén ayudas al estudio a través de becas (estudios musicales o excelencia académica) y a patronatos (Fundación San Millán).

El **programa de gasto 5441**, “Investigación y Desarrollo relacionado con la Educación”, persigue la inversión en la ecuación I+D+i -Investigación, Desarrollo e Innovación- aplicada al ámbito educativo, que fundamentalmente, se concentra en la actividad investigadora que se desarrolla en la Universidad a través de los estudios de postgrado. Tal es la importancia otorgada a este aspecto, que ha pasado de estar contemplado en algunas partidas presupuestarias dentro de algunos programas de gasto, a formar un programa propio y diferenciado que alcanza una cuantía superior a los 15.000.000 de euros.

Nuevamente, son los Capítulos IV y VII los protagonistas en este programa de gasto, pues a través de ellos se fomenta la actividad investigadora y de innovación, no sólo en la Universidad de La Rioja, que como se ha explicado es la principal promotora de estos estudios, sino también a través de becas posdoctorales y proyectos de investigación. Destaca en este apartado el papel que ocupa el Plan Riojano de I+D+i.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

En el ámbito de la enseñanza, y a diferencia de otros servicios públicos o prestaciones, no se hace una distinción por razón de sexo, de modo que tanto el alumnado como el profesorado son mixtos en todos los centros docentes; públicos, concertados y universitarios.

Como es bien conocido, el criterio de separación que rige la educación o instrucción pública es, en primer lugar, la edad, lo cual motiva la división de las enseñanzas en cursos; y en otros casos, las materias que se van a impartir, como sucede en el ámbito de actuación de esta Dirección General: en los Ciclos Formativos, los Programas de Cualificación Profesional Inicial y las diferentes Facultades que forman la Universidad de La Rioja.

Esta aclaración tiene sentido, en orden a destacar que el apartado estadístico para distinguir alumnos por razón de su sexo es anecdótico desde el punto de vista de la Administración Educativa, que, como se ha justificado, basa en otros indicadores sus divisiones y parcelaciones de la enseñanza. A mayor abundamiento, y en lo que se refiere al alumnado, existe la obligación legal de escolarizar a todos los menores desde los 6 años hasta los 12, lo cual supone que tampoco en este tramo de edad sea posible “discriminar” actuaciones en favor de uno de los dos sexos, por cuanto están obligados ambos a la instrucción pública

Lo mismo sucede en el ámbito del personal docente, tanto universitario como no universitario. En efecto, la selección pública, basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad, no elige a los aspirantes en función de su sexo, sino en función de los méritos contraídos y del esfuerzo demostrado. Por este mismo motivo, es posible realizar una separación numérica exacta de los profesores frente a las profesoras, pero esta categoría carece de relevancia desde la perspectiva educativa.

El único aspecto destacable con respecto 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 tengan una persistente



mayoría de mujeres y otras de hombres (Enfermería e Ingeniería Industrial, por ejemplo).

Aclarado lo anterior, se remarca la dificultad de comparar, como punto de partida, el número de alumnos y alumnas afectados al principio del estudio, o la distinción de los miembros del personal docente por su sexo, de manera que nos permita ver los resultados de las medidas sobre el impacto de género y su evaluación. Si bien, debe apuntarse que las mayoría de mujeres o de hombres en el alumnado suelen estar más ligadas a la demografía que a cuestiones de impacto de género.

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

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

- Personas formadas en centros de trabajo.

La Formación en Centros de Trabajo (FCT) se ha repartido con cierta similitud entre ambos sexos; en el curso 07/08, el 47% fueron hombres y el 53% fueron mujeres.

- Ciclos Formativos, de grado medio y superior.

El porcentaje de alumnos que se matriculó en los Ciclos Formativos durante el curso 2007/2008, tanto en el Grado Medio como en el Grado Superior, fue el siguiente:

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

- Beneficiarios/as de los programas de garantía social en las modalidades de formación-empleo y talleres profesionales subvencionados.

El porcentaje de alumnos que se benefició de los Programas de Garantía Social durante el curso 2007/2008 fue el siguiente:

- 34% de mujeres.
- 66% de hombres.

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

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



Becas para la movilidad (curso 2008/2009): el 64% de los destinatarios son mujeres y el 36%, hombres.

Becas predoctorales (2009): el 67% fueron mujeres y el 33%, hombres.

Becas posdoctorales (2008): el 100% fueron hombres, aunque debe aclararse que sólo fueron otorgadas 2.

Ayudas a Proyectos (2008): el 29% de los destinatarios fueron mujeres, y el 71%, hombres.

Premios Excelencia (2009): el 50% de los destinatarios fueron mujeres y el 50% fueron hombres.

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

A pesar de las aclaraciones hechas con anterioridad, es necesario volver a incidir en la dificultad de discriminar los efectos que pueden afectar al impacto de género, porque la mayoría de las actividades que suponen gasto se ejecutan sobre colectivos.

Baste con ver un ejemplo. La subvención a la Universidad de La Rioja por «Gastos de mantenimiento», por importe superior a 11.000.000 de euros, en el programa de gasto 5441, se otorga a la entidad universitaria para que en uso de su autonomía destine el montante económico como crea más conveniente, por lo que el impacto de género no se vislumbra al estar compuesta la institución universitaria (personal administrativo -PAU-, personal docente -PAD- y alumnado) por hombres y mujeres.

Lo mismo sucede con la subvención otorgada para Becas en el programa 4223; el elemento determinante de la subvención es la condición de becario, lo cual no se hace depender del sexo; por este motivo, en esta subvención es difícil medir su impacto de género, porque, aunque se puede saber cuántos de los becarios son mujeres, la influencia del gasto en el género no es relevante ni finalista.

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

No cabe resaltar conclusiones relevantes en cuanto a la influencia de los programas de gasto de la Dirección General de Universidades y Formación Permanente sobre el impacto de género, puesto que, como se ha adelantado, el porcentaje de hombres y mujeres se hace depender más de su pertenencia a los grupos afectados y a los méritos contraídos, 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. Obviamente, esta instrucción de valores respetuosos con 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.- PROPUPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

No hay ninguna propuesta de mejora ni recomendación con respecto a las políticas de gasto a llevar a cabo.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 08: EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

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

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
4211 – Servicios Generales y Promoción de la Educación 4221 – Enseñanza de Régimen General 4222 – Enseñanza de Régimen Especial	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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

Por lo que se refiere a la Innovación Educativa, y sin perjuicio de la competencias atribuidas a la Dirección General de Calidad de los Servicios y Tecnologías de la Información de la Consejería de Administraciones Públicas y Política Local, 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.

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

El **programa de gasto 4211**, “Servicios Generales y Promoción de la Educación”, desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados servicios centrales de la Administración Educativa, que son las Direcciones Generales con competencias en materia de Educación (y por contraposición con los centros educativos de enseñanza primaria y secundaria –colegios e institutos- y los de régimen especial –conservatorios y escuelas oficiales de idiomas-). Salvedad aparte de lo que se refiere al gasto en Capítulos I y II, de funcionamiento operativo de la propia Dirección General, sobre todo en este Programa de Gasto se destinan ayudas a familias e instituciones sin fines de lucro que inciden en el desarrollo y ejecución de todas las actividades que se acaban de indicar. En efecto, a través de diferentes transferencia corrientes expresadas en formato de subvención, se destinan recursos a la formación de entidades asociativas del profesorado, a proyectos de innovación e investigación educativa, o a asociaciones que se ocupan de la llamada Atención a la Diversidad: Promoción Gitana, Asociaciones de Inmigrantes, Niños Hiperactivos, 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 los de régimen general (4221): enseñanza primaria y secundaria, Colegios de Educación Infantil y Primaria e Institutos de Enseñanza Secundaria y Centros Privados Concertados.
- Y por otro lado, a los de régimen especial (4222): Conservatorios de música o danza, Escuelas Oficiales de Idiomas y Escuela de Arte y Superior de Diseño.



Las principales inversiones que se realizan en estos programas van destinadas a equipamiento de las aulas y mobiliario técnico, informático o similar, tanto en los centros públicos como en los concertados (éstos últimos a través de la inversión del Capítulo VII).



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

- *Cursos de formación del profesorado.*

Siguiendo los datos disponibles del año 2007, la participación de los docentes en cursos de formación revela una mayor afluencia de las mujeres, en un porcentaje en torno al 65%, frente al 35% de hombres.

- *Alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE) atendido.*

En el curso académico 2008-2009, el sistema educativo riojano tuvo escolarizados a un total de 1.106 alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE). Por razones obvias, la calificación de un alumno como ACNEE depende de sus capacidades en relación con el aprendizaje y no del sexo. En cualquier caso, en las actuales inversiones que se hacen dirigidas a los ACNEE se puede destacar que es mayor el porcentaje destinado a alumnos (58%) que a alumnas (42%); en términos absolutos, 646 frente a 460.

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, públicos y concertados.

Como es bien conocido, el criterio de separación que rige la educación o instrucción pública es, en primer lugar, la edad, lo cual motiva la división de las enseñanzas en cursos; y en algunos casos, las materias que se van a impartir (como sucede en los Bachilleratos, en los Ciclos Formativos o en las diferentes Facultades que forman las Universidades).

Esta aclaración tiene sentido, en orden a destacar que el apartado estadístico para distinguir alumnos por razón de su sexo es anecdótico desde el punto de vista de la Administración Educativa, que, como se ha justificado, basa en otros indicadores sus divisiones y parcelaciones de la enseñanza. A mayor abundamiento, y en lo que se refiere al alumnado, existe la obligación legal de escolarizar a todos los menores desde los 6 años hasta los 12, lo cual supone que tampoco en este tramo de edad sea posible “discriminar” actuaciones en favor de uno de los dos sexos, por cuanto están obligados ambos a la instrucción pública.



Lo mismo sucede en el ámbito del personal docente. En efecto, la selección pública, basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad, no elige a los aspirantes en función de su sexo, sino 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 frente a las profesoras y maestras, pero esta categoría carece de relevancia desde la perspectiva educativa.

Aclarado lo anterior, se remarca la dificultad de comparar, como punto de partida, el número de alumnos y alumnas afectados al principio del estudio, o la distinción de los miembros del personal docente por su sexo, de manera que nos permita ver los resultados de las medidas sobre el impacto de género y su evaluación. Si bien, debe apuntarse que las mayorías de mujeres o de hombres en el alumnado suelen estar más ligadas a la demografía que a cuestiones de impacto de género.

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

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

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

Teniendo en cuenta los últimos datos anuales disponibles, se ha comprobado que la totalidad de las actividades formativas y la totalidad de los proyectos innovadores incorporan el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, ya que no se discrimina en modo alguno a uno u otro sexo a la hora de la inscripción, la selección o la 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 los traslados; así, la proporción de hombres y mujeres puede estimarse equivalente al conjunto del profesorado, es decir, un 35% de hombres y un 65% 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 pueden afectar al impacto de género, porque la mayoría de las actividades que suponen gasto se ejecutan sobre colectivos.

Baste con ver unos ejemplos. En la inversión para la adquisición de videoproyectores para colocar en todas las aulas de los Colegios de Educación Infantil y Primaria (supone un videoprojector por aula), el impacto de género no se vislumbra, al ser las aulas mixtas.

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, en esta subvención resulta difícil medir su impacto de género, porque, aunque se puede saber cuántos de los menores hiperactivos de la Asociación son mujeres o niñas, la influencia del gasto en el género no es relevante ni finalista.

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

No cabe resaltar conclusiones relevantes en cuanto a la influencia de los programas de gasto de la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa sobre el impacto de género, puesto que, como se ha adelantado, el porcentaje de hombres y mujeres se hace depender más de su pertenencia a los grupos afectados –alumnos 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 las 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. Obviamente, esta instrucción de valores respetuosos con 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.- PROPUPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES AL CONTENIDO DE:

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

No hay ninguna propuesta de mejora ni recomendación con respecto a las políticas de gasto a llevar a cabo.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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

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



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 10: SERVICIOS SOCIALES

Servicio 01: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
3111 – Administración General de Servicios Sociales	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El **programa 3111** pertenece como órgano gestor responsable a la Secretaría General Técnica que es el órgano encargado de la gestión de las funciones comunes de la Consejería y, en concreto, de la presupuestación, planificación estratégica, evaluación, recursos humanos, tecnologías de la información, asistencia jurídica, imagen exterior, gestión y ordenación administrativas y contratación.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

1- PERSONAL EN LA CONSEJERÍA

Al amparo del artículo 9.1.g) de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR. Número 32, de 15 de marzo y B.O.E. número 73, de 26 de marzo), el Secretario General Técnico ejerce la jefatura superior del personal de la Consejería. En base al citado precepto, se desglosa el personal, en base a su género, de los distintos programas de gasto. Así:

PROGRAMA 3111

PORCENTAJE PROGRAMA 3111	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS		32	12		0
		72,72%	27,28%	LABORAL	0%	100%

PROGRAMA 3112

PORCENTAJE PROGRAMA 3112	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS		55	8		1
		87,30%	12,70%	LABORAL	50%	50%

PROGRAMA 3121

PORCENTAJE PROGRAMA 3121	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS		101	17		34
		85,59%	14,41 %	LABORAL	80,95%	19,05%

PROGRAMA 3122

PORCENTAJE PROGRAMA 3122	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS		237	42		37
		84,94%	15,06%	LABORAL	56,92%	43,08%

**PROGRAMA 3123**

PORCENTAJE PROGRAMA 3123	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS	15	4		0	1
		78,94%	21,06%	LABORAL	0%	100%

PROGRAMA 3114

PORCENTAJE PROGRAMA 3114	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL PERSONAL	MUJERES	HOMBRES
	FUNCIONARIOS	37	9		0	0
		80,43%	19,57%	LABORAL	0%	0%

2- PERSONAL DE LA CONSEJERÍA SEGÚN CARGO, GRUPOS Y CATEGORÍAS

CONSEJERA Y ALTOS CARGOS

Cargo	Hombres	Mujeres	Total Hombres	Total Mujeres
Consejera		1		1
Secretario General Técnico	1		1	
Directoras Generales		2		2
TOTAL			1	3
PORCENTAJE CONSEJERA Y ALTOS CARGOS			25%	75%

GRUPO A1

GRUPO A1	MUJERES	HOMBRES
Cuerpo Técnico AG	17	3
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Sociólogo)	8	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	3	2
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico Especialista)	1	0
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	3	2
TOTAL	32	8
PORCENTAJE	80,00%	20,00%

**GRUPO A2**

GRUPO A2	MUJERES	HOMBRES
Cuerpo Gestión AG	25	7
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	46	2
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Diplomado Estadística)	1	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Educador)	33	11
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	5	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	27	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Podólogo)	1	0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Fisioterapeuta)	1	1
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Terapeuta Ocupacional)	1	0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Psicomotricista)	1	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Logopeda)	1	0
TOTAL	142	23
PORCENTAJE	86,06%	13,94%

GRUPO C1

GRUPO C1	MUJERES	HOMBRES
Cuerpo Administrativo AG	27	6
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (Técnico Informático)	1	2
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (Educación Infantil)	62	3
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (ATEMP)	14	3
TOTAL	104	14
PORCENTAJE	88,13%	11,87%

**GRUPO C2**

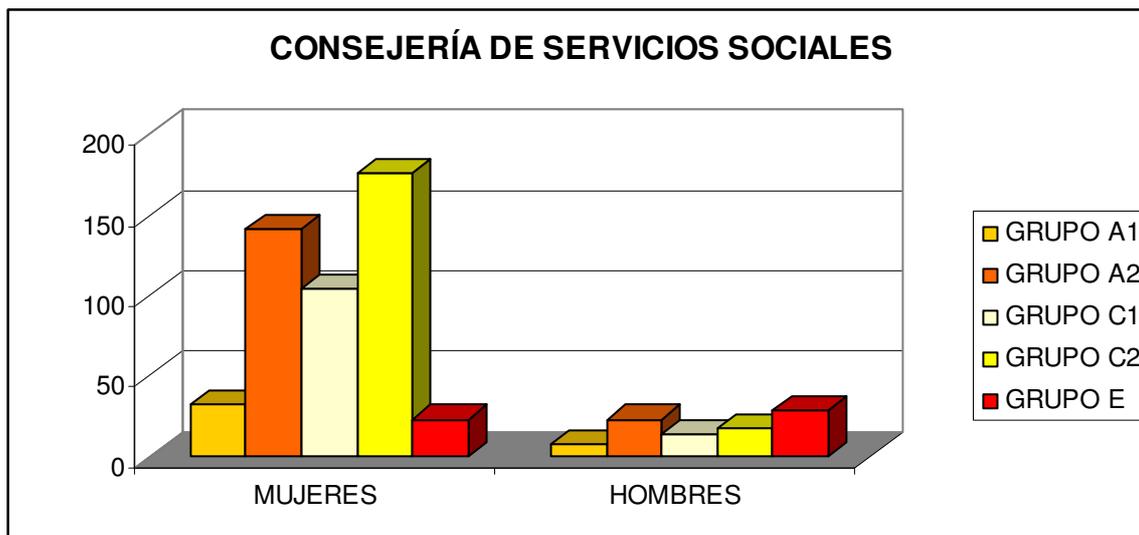
GRUPO C2	MUJERES	HOMBRES
Cuerpo Auxiliar AG	28	7
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	148	11
TOTAL	176	18
PORCENTAJE	90,72%	9,28%

GRUPO E

GRUPO E	MUJERES	HOMBRES
Cuerpo Subalterno AG	23	26
Cuerpo Oficios AE	0	3
TOTAL	23	29
PORCENTAJE	44,23%	55,77%

CUADRO RESUMEN POR GRUPOS

GRUPO A1	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	32	8
PORCENTAJE	80,00%	20,00%
GRUPO A2	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	142	23
PORCENTAJE	86,06%	13,94%
GRUPO C1	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	104	14
PORCENTAJE	88,13%	11,87%
GRUPO C2	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	176	18
PORCENTAJE	90,72%	9,28%
GRUPO E	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	23	29
PORCENTAJE	44,23%	55,77%



PERSONAL POR CATEGORÍAS

CATEGORÍA A

A	MUJERES	HOMBRES
Administrador	0	1
TOTAL	0	1
PORCENTAJE	0%	100%

CATEGORÍA B

B	MUJERES	HOMBRES
Educador	1	0
Monitor Ocupacional	0	1
Encargado de Club	0	1
TOTAL	1	2
PORCENTAJE	33,33%	66,67%

CATEGORÍA C

C	MUJERES	HOMBRES
Gobernante	1	0
Técnico Especialista	4	0
TOTAL	5	0
PORCENTAJE	100%	0%

**CATEGORÍA D**

D	MUJERES	HOMBRES
Oficial 1ª Oficio (Mensajero-Conductor-Servicios)	0	2
Auxiliar Enfermería	1	0
Oficial 1ª Oficio	1	0
Encargado de Almacén	0	1
Oficial 1ª Oficio	0	2
Oficial 1ª Oficio - Cocina	4	2
Oficial 1ª Oficio - Mantenimiento	0	1
Subgobernante	0	1
TOTAL	6	9
PORCENTAJE	40%	60%

CATEGORÍA E

E	MUJERES	HOMBRES
Operario	56	20
Operario Especializado	4	8
TOTAL	60	28
PORCENTAJE	68,18%	31,82%

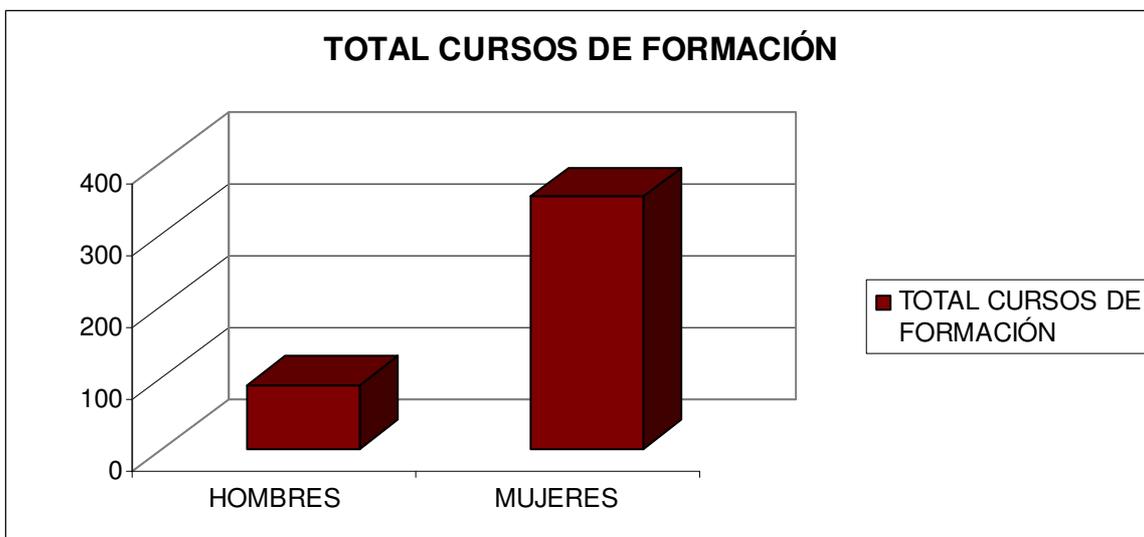
RESUMEN POR CATEGORÍAS

CAT. A	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	0	1
PORCENTAJE	0%	100%
CAT. B	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	1	2
PORCENTAJE	33,33%	66,67%
CAT. C	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	5	0
PORCENTAJE	100%	0%
CAT. D	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	6	9
PORCENTAJE	40%	60%
CAT. E	MUJERES	HOMBRES
TOTAL	60	28
PORCENTAJE	68,18%	31,82%



3- CURSOS DE FORMACIÓN

CURSOS DE FORMACIÓN CONSEJERÍA DE SERVICIOS SOCIALES AÑO 2008			
ÁREA JURÍDICO-PROCEDIMENTAL			
	Hombres	Mujeres	
	20	66	
	23,25%	76,75%	
INFORMÁTICA			
	Hombres	Mujeres	
	29	78	
	27,10%	72,90%	
IDIOMAS			
	Hombres	Mujeres	
	0	15	
	0%	100%	
ÁREA DE ATENCIÓN AL PÚBLICO			
	Hombres	Mujeres	
	5	10	
	33,33%	66,67%	
ÁREA DE CALIDAD EN LOS SERVICIOS Y RECURSOS HUMANOS			
	Hombres	Mujeres	
	5	21	
	19,23%	80,77%	
ÁREA DE FORMACIÓN ESPECÍFICA			
	Hombres	Mujeres	
	23	133	
	14,74%	85,26%	
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES			
	Hombres	Mujeres	
	5	26	
	16,12%	83,88%	
ÁREA DE DIRECCIÓN Y GERENCIA PÚBLICA			
	Hombres	Mujeres	
	3	4	
	42,85%	57,15%	
TOTAL CURSOS DE FORMACIÓN			
	HOMBRES	MUJERES	
TOTAL	90	353	
PORCENTAJE TOTAL	20,31%	79,69%	



4- OTROS PARÁMETROS ESTADÍSTICOS

Número de miembros del Consejo Riojano de Servicios Sociales por sexo

	2007	2008
Hombres	11	12
Mujeres	10	10
Total	21	22

Fuente: SGT

Número de miembros de la Comisión Interinstitucional por sexo

	2007	2008
Hombres	15	15
Mujeres	11	11
Total	26	26

Fuente: SGT

Número de miembros de la Subcomisión Técnica de la Comisión Interinstitucional

	2007	2008
Hombres	14	13
Mujeres	12	13
Total	26	26

Fuente: SGT

*Número de mujeres premiadas en los Premios de Servicios Sociales*

Personas físicas	2005-2006	2007-2008
Hombres	1	1
Mujeres	1	1
Total	2	2

Fuente: SGT

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.

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

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

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa **3111** son los siguientes:

- 1- Seguimiento y evaluación de la actividad de la Consejería.
- 2- Implantación de sistemas profesionales que mejoren la calidad y la gestión de los servicios y prestaciones de servicios sociales.
- 3- Desarrollo de la LOPD y del RMS.
- 4- Mantenimiento y desarrollo de sistemas de gestión del conocimiento.
- 5- Desarrollo del Sistema integrado de información y gestión entre el primer y segundo nivel del Sistema Públicos de Servicios Sociales.
- 6- Desarrollo de sistemas telemáticos de información a usuarios de Servicios Sociales.
- 7- Desarrollo de sistemas telemáticos de mejora de la comunicación interna.
- 8- Proporcionar a la Consejería el soporte técnico necesario para el desarrollo y promoción de la comunicación externa.



- 9- Fomentar la participación ciudadana en la planificación de los servicios sociales.
- 10-Seguimiento del impacto de género en los recursos humanos de la Consejería.
- 11-Impulso a la formación para el cambio en la organización de Servicios Sociales.

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

No procede, sin perjuicio de que en la planificación se contemple el impacto de género como directriz de las políticas sectoriales de la Consejería.

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

En relación con la participación de hombres y mujeres en órganos de participación relacionados con los Servicios Sociales parece existir un equilibrio.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Fomentar la participación de las mujeres en cursos del Área de Dirección y Gerencia Pública.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Se valora positivamente el informe sobre impacto de género y que se vaya profundizando en sus contenidos a medida que se recaben más datos.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 10: SERVICIOS SOCIALES

Servicio 02: DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA SOCIAL

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
3112 – Administración General de Política Social	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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

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

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

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

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



- Plan Integral de Mujer
- Plan Integral Contra la Violencia de Género

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

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

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

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

POBLACIÓN GENERAL

Según el documento "Memoria 2008 de la Consejería de servicios Sociales" el número de mujeres en La Rioja, 157.159, representa un 49,50% de la población total.

- INDICADORES RELEVANTES DEL SECTOR:

ATENCIÓN A LA MUJER

Número de mujeres atendidas en el centro asesor de la mujer

	2008
Mujeres	491

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

	2008
Mujeres atendidas en el Centro Asesor de la Mujer por malos tratos	193

Número de personas participantes en el programa de coeducación de prevención de violencia, desagregado por sexo

	Curso 2007-2008
Mujeres	3.206
Hombres	2.848



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

	2008
Mujeres	54

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

	2008
Mujeres	13

FAMILIAS

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

	2008
BIPARENTAL	3502
Monoparental Hombres	52
Monoparental Mujeres	500
Total	4.054

Número de personas beneficiarias del Servicio de orientación y mediación familiar, desagregado por sexo

	2008
Hombres	83
Mujeres	321
Total	435



PROFESIONALES DEL SECTOR

Nº de trabajadores sociales según sexo

	2008
Hombres	5
Mujeres	75
Total	80

Número de personas participantes en el Consejo Sectorial de mujer, según sexo

	2008
Mujeres	5

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

	2008
Hombres	1
Mujeres	6
Total	7

POLÍTICAS DE INCLUSIÓN

Número de personas que participan en proyectos dirigidos a la inclusión social financiados por el Gobierno de La Rioja desagregado por sexo

Más del 65% de las personas participantes en proyectos de inclusión social son mujeres.

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

Durante el año 2008, fueron atendidas 86 mujeres.

**Número de personas participantes en acciones de sensibilización en materia de voluntariado, desagregado por sexo**

	2008
Hombres	52
Mujeres	140
Total	192

POBLACIÓN MENOR

Entre los 317.501 habitantes en La Rioja hay 52.607 menores de 18 años según el Padrón 2008. Esta cifra supone el 16,57% del total poblacional, porcentaje que ha aumentado debido al crecimiento de la natalidad, y sobre todo, al fenómeno de la inmigración.

La distribución de la población menor de 18 años por género es de 26.842 chicos y 25.765 chicas, lo que supone un 48,97 % del total.

Distribución por edades:

2008	Total	% Total Población	% Total Menores	Chicos	Chicas	% de Chicos	% de Chicas
0-2	9.518	18,09%	3,00%	4.906	4.612	51,54%	48,46%
3-5	9.350	17,77%	2,94%	4.731	4.619	50,60%	49,40%
6-11	16.847	32,02%	5,31%	8.575	8.272	50,90%	49,10%
12-15	11.016	20,94%	3,47%	5.596	5.420	50,80%	49,20%
16-17	5.876	11,17%	1,85%	3.034	2.842	51,63%	48,37%
0-17	52.607	100,00%	16,57%	26.842	25.765	51,02%	48,98%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales



PROTECCIÓN DE MENORES

Datos de menores atendidos/as en cumplimiento de la Ley 1/ 2006 de 28 de febrero, de protección de menores, desagregados por sexo

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Expedientes iniciados en 2008	99	44	55
Menores en desamparo a fecha 31/12/08	105	52	53
Menores en acogimiento residencial a fecha 31/12/08	79	39	40
Menores en acogimiento familiar a fecha 31/12/08	109	46	63

Número de menores adoptados/as, en adopción nacional e internacional, desagregado por sexo

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Nacional -Acog Provisional / preadoptivos formalizados en 2008	10	4	6
Nacional -Adopciones formalizadas en 2008	13	6	7
Internacional – Menores adoptados en 2008	21	10	11

Número de solicitudes de adopción, en adopción nacional e internacional, desagregado por sexo

	TOTAL SOLICITUDES	BIPARENTAL	MONOPARENTALES	
			HOMBRES	MUJERES
Nacional, solicitantes 2008	53	47	0	6
Internacional, solicitantes 2008	47	41	0	6

**Número de personas participantes en el programa de “Formación, apoyo técnico y seguimiento para familias acogedoras extensas y ajenas”**

	TOTAL SOLICITUDES	BIPARENTAL	MONOPARENTALES	
			HOMBRES	MUJERES
Familias Acogedoras extensas	77	52	10	15
Familias Acogedoras ajenas	23	16	1	6

Número de personas formadas en el programa de formación para familias solicitantes de adopción, desagregado por sexo

	2008
BIPARENTAL	63
Monoparental Hombres	0
Monoparental Mujeres	9
Total	72

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

	2008
Hombres	50
Mujeres	36
Total	86

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

	2007	2008
Hombres	1	1
Mujeres	5	6
Total	6	7



POBLACIÓN MAYOR

La población de 65 años y más, en La Rioja en 2008, es de 57.974, de los cuales 25.230 (43,51%) son hombres y 32.744 (56,48%) son mujeres.

Número de personas beneficiarias de ayuda a domicilio según sexo

Del total de beneficiarios del servicio de ayuda a domicilio las personas mayores representan el 87,14 % del total de la población atendida.

	2008
Hombres	1.150
Mujeres	2.809
Total	3.959

Número de personas beneficiarias de teleasistencia según sexo

Del total de beneficiarios del servicio de teleasistencia, las personas mayores representan el 97,47 % de la población atendida.

Por lo que se refiere al uso del servicio por razón de sexo, el porcentaje de mujeres gira en torno al 36 %, frente al 64 % de hombres.

Número de socios de hogares de personas mayores desagregado por sexo

El número de hombres socios de los Hogares de Personas Mayores es ligeramente inferior al de mujeres, suponiendo éste aproximadamente un 52 %.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar un análisis de la situación, observamos diferentes datos derivados de las estadísticas señaladas en el punto anterior. Como conclusiones más relevantes podemos destacar:

Las políticas sobre igualdad que vienen desarrollándose por parte del Gobierno de La Rioja en las materias señaladas se traducen en la inexistencia de brechas de género apreciables, siendo adecuado el reparto de utilización de los recursos públicos beneficiando de igual manera a hombres y mujeres.



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

- Se detecta claramente la presencia prevalente de la mujer en el caso de familias monoparentales, lo que se aprecia tanto en la demanda de títulos de familia numerosa, como en solicitudes de adopción y acogimiento familiar. Ello parece deberse al tradicional rol asumido por la mujer de cuidadora de la familia derivado del modelo social, factor sobre el que debemos seguir incidiendo a través de los actos de sensibilización acerca de la igualdad de roles entre hombres y mujeres y de corresponsabilidad en las labores familiares.
- Se detecta también una mayor iniciativa de la mujer en la búsqueda de recursos públicos tendentes a compensar una situación de desventaja (mayor participación en el servicio de mediación y orientación familiar, así como en proyectos de inclusión), lo que, si bien, por una parte, refleja su condición de inferioridad tanto laboral como social respecto al hombre, refleja, por otra, la efectividad de las campañas de sensibilización y los programas de información que facilitan el acceso a los recursos públicos.
- Amplia participación de las mujeres riojanas en los programas y recursos destinados de forma específica para ellas (centro asesor de la mujer, teléfono de información, centro de documentación), así como en los actos de sensibilización y fomento de la participación dirigidos a la población en general.
- Por lo que se refiere a la protección de menores no se aprecian diferencias sustanciales en los casos atendidos.
- Mayor participación de la mujer en acciones de sensibilización social en materia de voluntariado, lo que parece plasmar el tradicional rol femenino de dedicación a funciones asistenciales y de ayuda. Ello también queda reflejado en el dato de profesionales del trabajo social en uno y otro sexo.

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

A la vista de las conclusiones extraídas en el apartado anterior de este informe, el programa de gasto previsto para 2010 tiene un carácter continuista que se concreta, para el fin último de conseguir la igualdad de hombres y mujeres, en el desarrollo de los objetivos y medidas de los Planes Integrales de Mujer y contra la violencia de género.



Tal y como se ha mencionado al describir el programa de gastos, los referidos Planes Integrales recogen objetivos y medidas correspondientes a tres grandes áreas de actuación:

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

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

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

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

- Sensibilización
- Prevención Inespecífica
- Formación
- Investigación

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

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



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

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

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

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

- Mantenimiento del centro asesor de la mujer como servicio especializado en materia de mujer
- actualización permanente de la página web en materia de mujer
- teléfono de información de la mujer
- centro de documentación de la mujer (Boletín digital, servicio de préstamos)
- atención en los centros de coordinación de servicios sociales comunitarios

b) Atención integral, que contempla todas aquellas medidas destinadas a garantizar el derecho a la asistencia social de la mujer:

- Atención social, psicológica y jurídica en el Centro Asesor de la Mujer



- Alojamiento y atención integral a la mujer víctima de violencia de género (red de alojamiento para mujeres)
- Alojamiento y atención integral a la mujer en situación de riesgo social (red de alojamiento para mujeres)
- Servicio de mediación familiar
- Servicio de orientación familiar
- Gestión de títulos de familias numerosas
- Fomento de los programas dirigidos a la atención de la mujer realizados por entidades públicas y privadas
- Fomento de los programas dirigidos a minorías étnicas y población inmigrante realizados por entidades públicas y privadas
- Programa de atención y acogida para mujeres inmigrantes
- Servicio de interpretación y traducción para personas inmigrantes
- Fomento de los programas dirigidos a la prevención y atención de situaciones de exclusión social por entidades públicas y privadas
- Aplicación de las medidas de protección de menores

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

- impulsar la cooperación entre las distintas instituciones internacionales, estatales, autonómicas y locales
- protocolarizar la actuación de la Administración en todos sus ámbitos con el fin de agilizar la gestión y beneficiar, en consecuencia, a la mujer destinataria de la misma

Dentro de las medidas contempladas en materia de cooperación podemos destacar:

- coordinación con los distintos agentes implicados en el programa de detección, notificación y registro del maltrato infantil (educación, salud, cuerpos y fuerzas de seguridad y servicios sociales de primer nivel)
- información y formación a los centros educativos para la implementación del programa de Buenos Tratos
- coordinación con los miembros del Observatorio de violencia de género
- planificación y apoyo a los servicios sociales de primer nivel a través de los Centros de Coordinación de Servicios Sociales Comunitarios
- coordinación con los servicios sociales de primer nivel a través de procesos informáticos.



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

Anualmente, desde la Consejería de Servicios Sociales se vienen recogiendo datos estadísticos desagregados por sexo para tener una fuente de información con la que poder analizar y valorar el impacto positivo y negativo en la igualdad de género.

Lógicamente dichos datos son fundamentales a la hora de obtener una imagen de la realidad actual y de la incidencia que las distintas acciones puestas en marcha por el Gobierno tienen sobre la sociedad riojana.

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

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

El diseño del programa de gasto de la Consejería de Servicios Sociales está fundamentado desde una visión global en el ámbito de la perspectiva de género. Cada acción, programa o medida que se implementa desde el ámbito de los Servicios Sociales está vinculado, sin duda alguna, a garantizar que todo aquello que se lleve a cabo en esta materia procure avanzar en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A la hora de analizar los efectos del programa de gasto ha de tenerse en cuenta si la puesta en práctica de las distintas acciones diseñadas afectan a las mujeres de forma diferente que a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre ambos.

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

4.- PROPUESTA DE MEJORA Y RECOMENDACIONES

Una vez analizados los efectos de las políticas de impacto de género incorporadas en el programa de gastos de los presupuestos 2010, 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 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.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 10: SERVICIOS SOCIALES

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

Centro 01: SERVICIOS GENERALES

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
3114 – Administración General de Atención de la Dependencia y Prestaciones Sociales	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

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



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS GENERALES

A fecha 31/12/2008 la población reconocida con un grado de discapacidad de al menos el 33% en La Rioja, es de 17.487 personas, representando el 5,51% del total de la población de la Comunidad (317.501 habitantes, según el Padrón Municipal 2008).

Del total de población con discapacidad reconocida 9.429 son hombres, que suponen el 53,9%, y 8.058 son mujeres, que representan el 46,1%.

Tabla 1. Población con discapacidad reconocida en La Rioja a 31/12/2008 respecto al total de la población riojana

POBLACIÓN DE LA RIOJA	Con discapacidad reconocida(31/12/2008)		Total (Padrón 2008) ⁽¹⁾	
	Nº	% (2)	Nº	%
Hombres	160.342	50,5%	9.429	53,9%
Mujeres	157.159	49,5%	8.058	46,1%
TOTAL	317.501	100,0%	17.487	100%

(1) Datos de población del Padrón Municipal 2008 del INE

(2) Porcentaje con discapacidad respecto al total de la población de La Rioja

Gráfico N° 1. Porcentaje de población con discapacidad reconocida en La Rioja respecto al total de la población de La Rioja

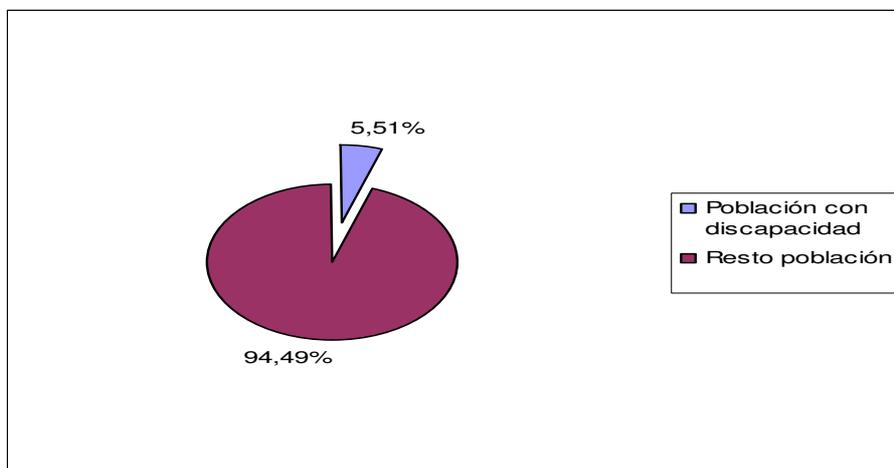
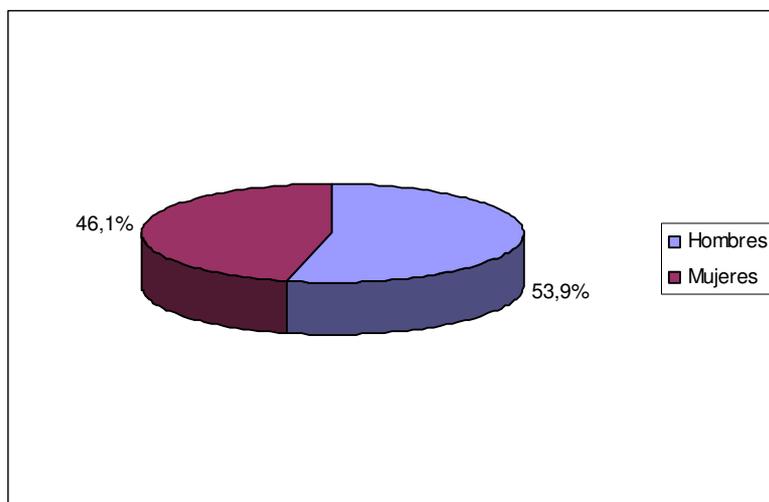




Gráfico N° 2. Porcentaje de población con discapacidad reconocida en La Rioja a 31/12/2008 por sexo



2- POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN LA RIOJA SEGÚN GRUPOS DE EDAD Y SEXO

Los menores y jóvenes con discapacidad reconocida de 0 a 19 años representan el 4,22% del total de población con discapacidad reconocida y el 1,25% del total poblacional de este grupo de edad (59.009 personas).

La población adulta con discapacidad reconocida de 20 a 64 años supone el 55,91% del total de población con discapacidad reconocida y el 4,86% del total poblacional de este grupo de edad (201.314 personas). De este porcentaje (55,91%) son un 32,73% hombres y 23,19% mujeres.

Las personas mayores de 65 años con discapacidad reconocida son el 39,87% del total de población con discapacidad reconocida y el 12,19% del total de mayores riojanos (57.178 personas mayores).

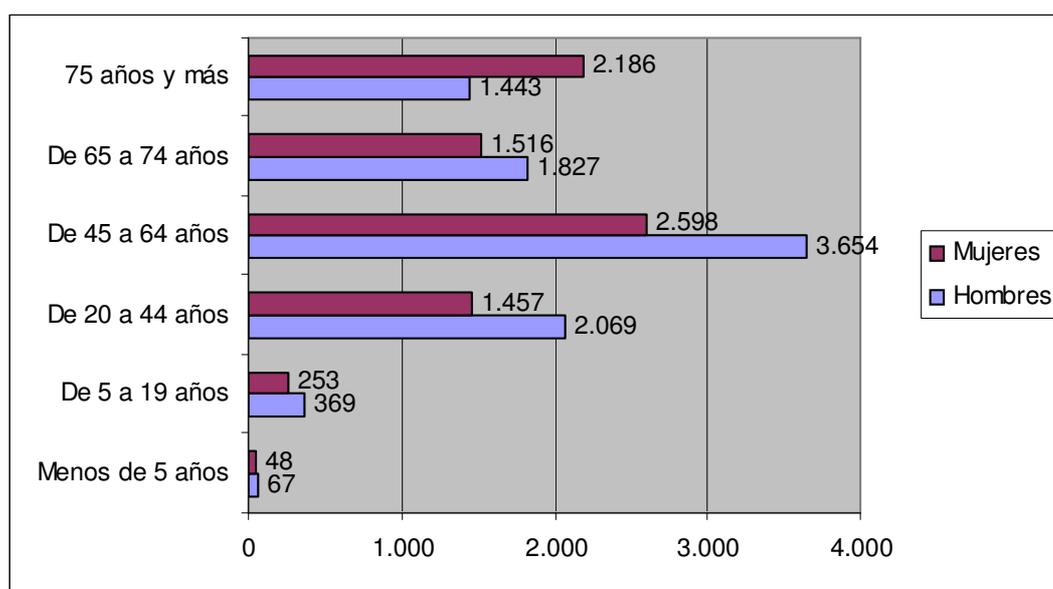
En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres, excepto en el grupo de mayores de 75 años.



Tabla 2. Población con discapacidad reconocida en La Rioja a 31/12/2008 según grupos de edad y sexo

Edad	Hombres		Mujeres		Total general	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 5 años	67	0,38%	48	0,27%	115	0,66%
De 5 a 19 años	369	2,11%	253	1,45%	622	3,56%
De 20 a 44 años	2.069	11,83%	1.457	8,33%	3.526	20,16%
De 45 a 64 años	3.654	20,90%	2.598	14,86%	6.252	35,75%
De 65 a 74 años	1.827	10,45%	1.516	8,67%	3.343	19,12%
75 años y más	1.443	8,25%	2.186	12,50%	3.629	20,75%
Total	9.429	53,92%	8.058	46,08%	17.487	100,00%

Gráfico N° 3. Población con discapacidad reconocida en La Rioja según grupos de edad y sexo



3- POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD RECONOCIDA EN LA RIOJA SEGÚN DEMARCACIONES

La zona con mayor número de personas con discapacidad reconocida es Logroño, con 9.769 (el 55,86% del total). En Rioja Baja residen el 3.397 (19,43%), en Rioja Centro el 1.849 (10,57%) y, por último, en Rioja Alta el 2.452 (14,02%).



Gráfico N° 4. Población con discapacidad en La Rioja a 31/12/2008 según demarcaciones

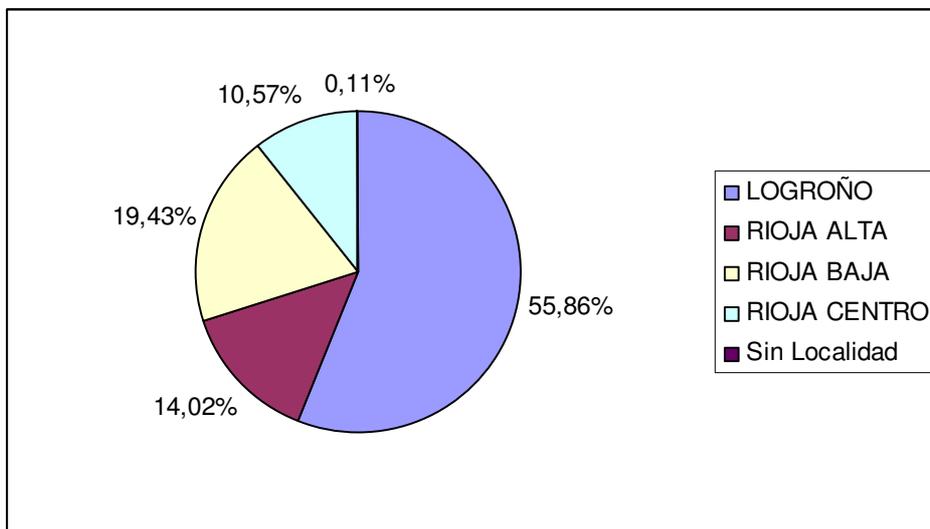
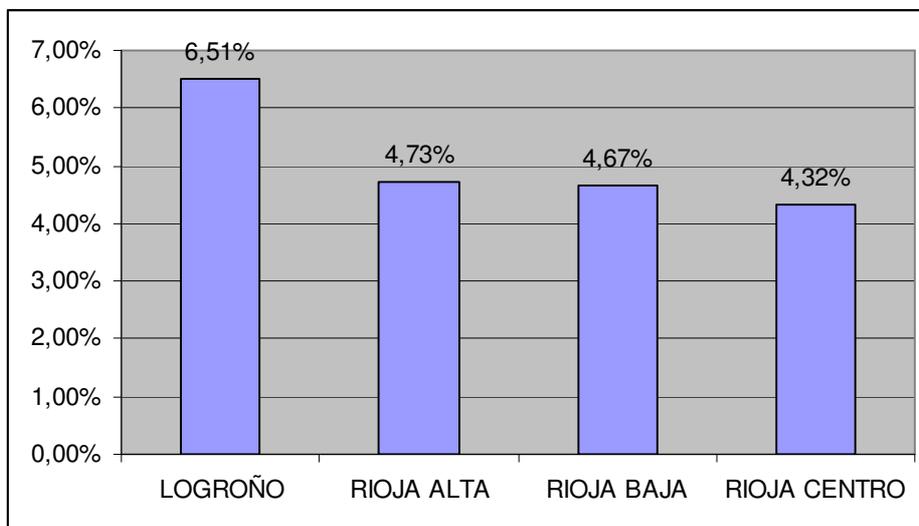


Gráfico N° 5. Porcentaje de población con discapacidad reconocida sobre el total de población por demarcaciones



3.1. Población con discapacidad reconocida en Logroño respecto al total poblacional y según sexo

A fecha 31/12/2008 la población con discapacidad reconocida en Logroño es de 9.769 personas, cifra que representa el 6,51% de la población logroñesa, y el 55,86% del total de población con discapacidad reconocida.



Del total de población con discapacidad reconocida, 5.291 son hombres, que suponen el 7,27% de todos los varones, y 4.478 son mujeres, que corresponden al 5,79% de la población femenina.

Tabla 3. Población con discapacidad reconocida en Logroño a 31/12/2008 respecto al total de la población logroñesa

Población de Logroño	Con discapacidad reconocida (31/12/2008)		Total (Padrón 2008) ⁽¹⁾	
	Nº	% ⁽²⁾	Nº	%
Hombres	5.291	7,27%	72.776	48,49%
Mujeres	4.478	5,79%	77.295	51,51%
TOTAL	9.769	6,51%	150.071	100,00%

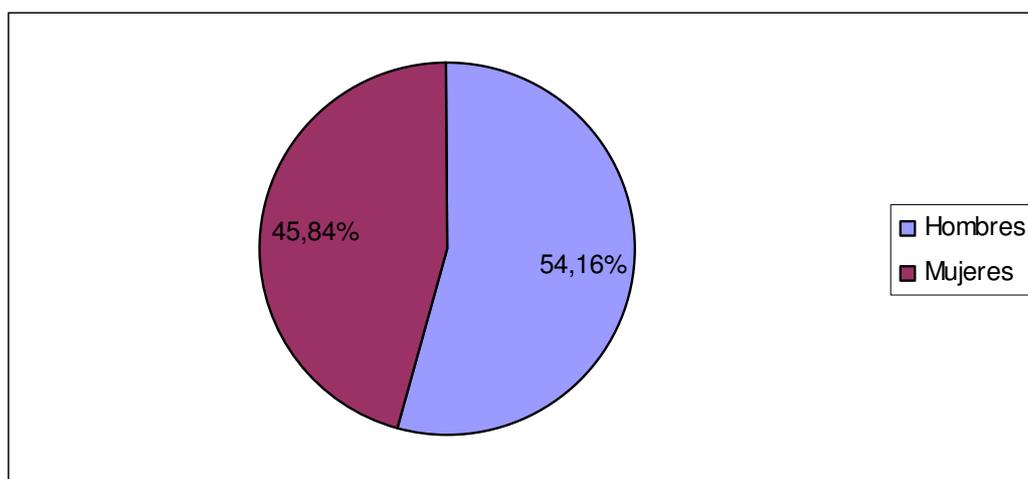
(1) Datos de población del Padrón Municipal 2008 del INE

(2) Porcentaje con discapacidad respecto al total de la población de Logroño

Del total de población con discapacidad reconocida en Logroño 5.291 son hombres, que suponen el 54,16%, y 4.478 son mujeres, que representan el 45,84%.

En el total poblacional de Logroño, la proporción por sexos es del 48,49% de hombres y el 51,51% de mujeres.

Gráfico Nº 6. Población con discapacidad reconocida en Logroño según sexo



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

A fecha 31/12/2008 la población con discapacidad reconocida en Rioja Baja es de 3.397 personas, cifra que representa el 4,67% de la población de la zona, y el 19,43% del total de población con discapacidad.



Del total de población con discapacidad reconocida, 1.757 son hombres, que suponen el 4,73% de todos los varones, y 1.640 son mujeres, que corresponden al 4,60% de la población femenina.

Tabla 4. Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja a 31/12/2008 respecto al total de la población de la zona

POBLACIÓN DE R. BAJA	Con discapacidad reconocida (31/12/2008)		Total (Padrón 2008) ⁽¹⁾	
	Nº	% ⁽²⁾	Nº	%
Hombres	1.757	4,73%	37.165	51,05%
Mujeres	1.640	4,60%	35.640	48,95%
TOTAL	3.397	4,67%	72.805	100,00%

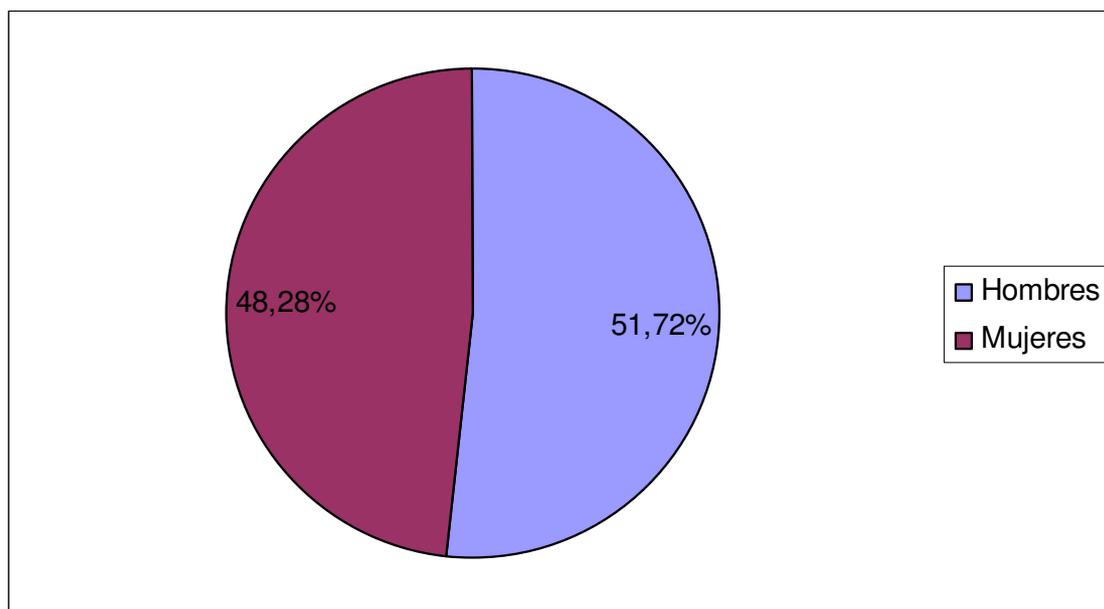
(1) Datos de población del Padrón Municipal 2008 del INE

(2) Porcentaje con discapacidad respecto al total de la población de Rioja Baja

Del total de población con discapacidad reconocida de Rioja Baja 1.757 son hombres, que suponen el 51,72%, y 1.640 son mujeres, que representan el 48,28%.

En el total poblacional de Rioja Baja, la proporción por sexos es del 51,05% de hombres y el 48,95% de mujeres.

Gráfico Nº 7. Población con discapacidad reconocida en Rioja Baja según sexo





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

A fecha 31/12/2008 la población con discapacidad reconocida en Rioja Centro es de 1.849 personas, cifra que representa el 4,32% de la población de la zona, y el 10,57% del total de población con discapacidad reconocida.

Del total de población con discapacidad reconocida, 1.021 son hombres, que suponen el 4,48% de todos los varones, y 828 son mujeres, que corresponden al 4,14% de la población femenina.

Tabla 5. Población con discapacidad reconocida en La Rioja Centro a 31/12/2008 respecto al total de la población de la zona

POBLACIÓN DE R. CENTRO	Con discapacidad reconocida (31/12/2008)		Total (Padrón 2008) (1)	
	Nº	% (2)	Nº	%
Hombres	1.021	4,48%	22.768	53,25%
Mujeres	828	4,14%	19.991	46,75%
TOTAL	1.849	4,32%	42.759	100,00%

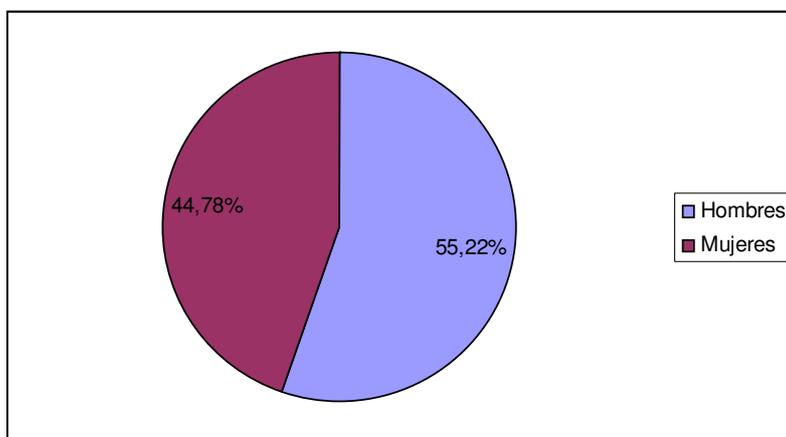
(1) Datos de población del Padrón Municipal 2008 del INE

(2) Porcentaje con discapacidad respecto al total de la población de Rioja Centro

Del total de población con discapacidad reconocida de Rioja Centro 1.021 son hombres, que suponen el 55,22%, y 828 son mujeres, que representan el 44,78%.

En el total poblacional de Rioja Centro, la proporción por sexos es del 53,25% de hombres y el 46,75% de mujeres.

Gráfico N° 8. Población con discapacidad reconocida en Rioja Centro según sexo





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

A fecha 31/12/2008 la población con discapacidad reconocida en Rioja Alta es de 2.452 personas, cifra que representa el 4,73% de la población de la zona, y el 14,02% del total de población con discapacidad reconocida.

Del total de población con discapacidad reconocida, 1.346 son hombres, que suponen el 4,87% de todos los varones, y 1.106 son mujeres, que corresponden 4,56% de la población femenina.

Tabla 6. Población con discapacidad reconocida en Rioja Alta a 31/12/2008 respecto al total de la población de la zona

POBLACIÓN DE R. ALTA	Con discapacidad reconocida (31/12/2008)		Total (Padrón 2008) ⁽¹⁾	
	Nº	% ⁽²⁾	Nº	%
Hombres	1.346	4,87%	27.633	53,28%
Mujeres	1.106	4,56%	24.233	46,72%
TOTAL	2.452	4,73%	51.866	100,00%

(1) Datos de población del Padrón Municipal 2008 del INE

(2) Porcentaje con discapacidad respecto al total de la población de Rioja Alta

Del total de población con discapacidad de Rioja Alta 1.346 son hombres, que suponen el 54,89%, y 1.106 son mujeres, que representan el 45,11%.

En el total poblacional de Rioja Alta, la proporción por sexos es del 53,28% de hombres y el 46,72% de mujeres.

Gráfico N° 9. Población con discapacidad recocida en Rioja Alta según sexo

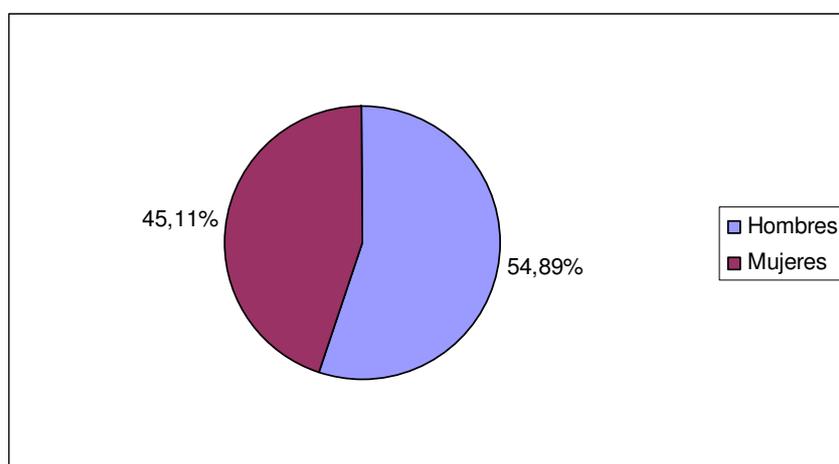




Tabla 7. Población con discapacidad reconocida en La Rioja a 31/12/2008 respecto al total de la población riojana

	Zona	Entidad Organizativa S.S.B.	SEXO	Subtotal	%	TOTAL	%
RIOJA BAJA	Zona 1	Mancomunidad Alhama-Linares	H	151	47,48%	318	1,82%
			M	167	52,52%		
	Zona 2	Rincón de Soto	H	110	41,51%	265	1,52%
			M	155	58,49%		
		Alfaro	H	294	53,55%	549	3,14%
			M	255	46,45%		
	Zona 3	Calahorra	H	517	52,59%	983	5,62%
			M	466	47,41%		
	Zona 3-4	Mancomunidad de la Cuenca del Cidacos	H	300	56,18%	534	3,05%
			M	234	43,82%		
Zona 4	Arnedo	H	385	51,47%	748	4,28%	
		M	363	48,53%			
RIOJA CENTRO	Zona 5	Mancomunidad del Valle del Ocón	H	93	56,02%	166	0,95%
			M	73	43,98%		
		Agrupación de Municipios de Agoncillo	H	90	57,69%	156	0,89%
			M	66	42,31%		
	Zona 6	Agrupación de Municipios Cameros Viejos	H	15	55,56%	27	0,15%
			M	12	44,44%		
	Zona 7	Macomunidad Leza-Iregua	H	525	53,79%	976	5,58%
			M	451	46,21%		
	Zona 8	Mancomunidad del Alto Iregua	H	56	47,46%	118	0,67%
			M	62	52,54%		
Zona 9	Mancomunidad del Moncalvillo	H	242	59,61%	406	2,32%	
		M	164	40,39%			
RIOJA ALTA	Zona 10	Mancomunidad Intermunicipal Valvanera	H	185	57,10%	324	1,85%
			M	139	42,90%		
		Mancomunidad de Municipios de las Siete Villas	H	19	61,29%	31	0,18%
			M	12	38,71%		
		Mancomunidad del Najerilla	H	88	53,33%	165	0,94%
			M	77	46,67%		
		Nájera	H	200	57,64%	347	1,98%
			M	147	42,36%		
	Zona 11	Mancomunidad Virgen de Allende	H	141	51,84%	272	1,56%
			M	131	48,16%		
Santo Domingo de la Calzada		H	158	50,00%	316	1,81%	
		M	158	50,00%			
Zona 11-12	Mancomunidad Rioja Alta	H	145	61,18%	237	1,36%	
		M	92	38,82%			
Zona 12	Haro	H	286	52,38%	546	3,12%	
		M	260	47,62%			
	Mancomunidad del Tirón	H	124	57,94%	214	1,22%	
		M	90	42,06%			
LOGROÑO	Zona 13-17	Logroño	H	5.291	54,16%	9.769	55,86%
			M	4.478	45,84%		
		Sin Localidad	H	14	70,00%	20	0,12%
			M	6	30,00%		
LA RIOJA			H	9.429	53,92%	17.487	100
			M	8.058	46,08%		

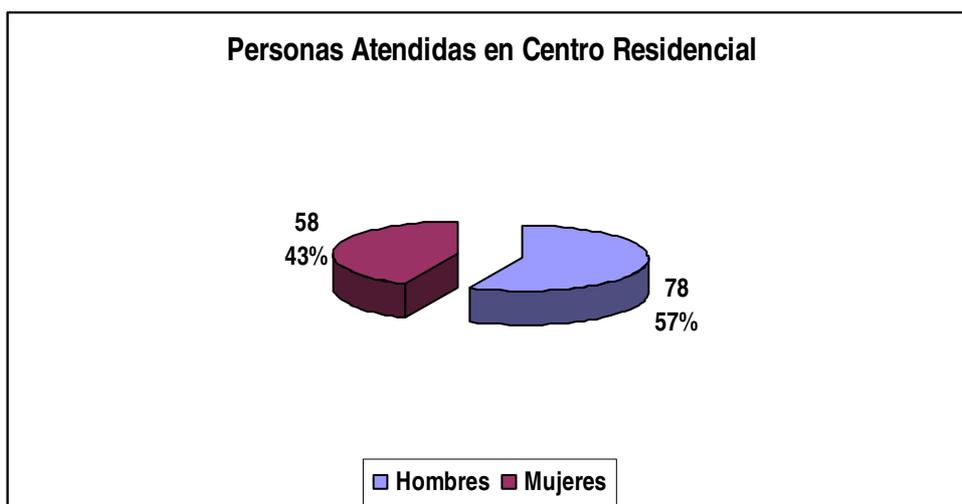


4- POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD ATENDIDA EN CENTROS ESPECIALIZADOS

El número total de población con discapacidad atendida en plaza pública en centros especializados en La Rioja a 31 de diciembre de 2008, es de 410 personas, de las cuales 228 son hombres, representando el 56% del total, y mujeres, 182, un 44% del total.



Si analizamos la población atendida según recurso se observa que el número de personas atendidas en centro residencial asciende a 136; un 33% del total de población atendida, de las cuales un 57% son hombres y un 43% mujeres.





En Centro de Día se han atendido a 62 personas, de las cuales el 39% son hombres y el 61% mujeres.



En Centro Ocupacional se han atendido a 212 personas, de las cuales el 60% son hombres y el 40% mujeres.





PERSONAS MAYORES

1- DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS GENERALES

Entre los 321.025 habitantes en La Rioja hay 57.974 personas mayores de 65 años según el Avance Padrón Municipal de 2009 (3 de junio de 2009).

El Índice de Vejez es del 18,06%, superior en 1,39 puntos a la media nacional (16,67%). Sin embargo, se observa en los últimos años una disminución de este índice, no por la disminución del número de personas mayores, sino por el aumento de la población total.

El Índice de Senectud es del 14,55%, superior en 1,84 puntos a la media nacional (12,71%), cifra que va creciendo cada año, es decir, cada vez es mayor el sobreenvjecimiento de las personas mayores.

El Índice de Envejecimiento es de 128,47%, lo que significa que existen 128 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años.

Tabla Nº 1. Evolución de los índices de Vejez, Senectud y Envejecimiento en La Rioja y en España

	Índice de Vejez La Rioja	Índices de Vejez España	Índice de Senectud La Rioja	Índices de Senectud España	Índice de Envejecimiento La Rioja	Índices 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%
A 2009	18,06%	16,67%	14,55%	12,71%	128,47%	114,72%

Fuente: Padrón INE

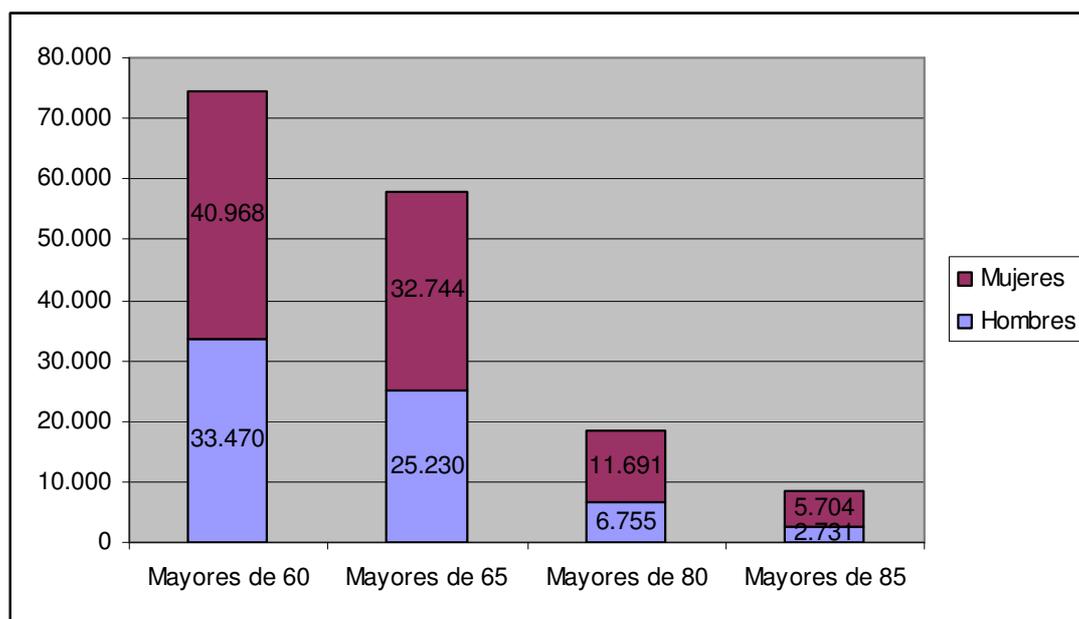
POBLACIÓN (Avance Padrón 2009)

La distribución de la población mayor de 65 años por género es de 33.470 mujeres frente a 40.968 hombres, superando la población femenina en un 10,08%.

**Tabla Nº 2. Distribución de la población mayor de 60 años por sexo.**

Avance 2009	Total	% Total población	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
Mayores de 60	74.438	23,19%		33.470	40.968	44,96%	55,04%
Mayores de 65	57.974	18,06%	100%	25.230	32.744	43,52%	56,48%
Mayores de 80	18.446	5,75%	31,82%	6.755	11.691	36,62%	63,38%
Mayores de 85	8.435	2,63%	14,55%	2.731	5.704	32,38%	67,62%

Fuente: INE. Avance Padrón 2009 (3 de junio de 2009)

Gráfico Nº 10. Distribución de la población mayor de 60 años por sexo según datos del Avance Padrón 2009.

Fuente: INE. Avance Padrón 2009 (3 de junio de 2009)

POBLACIÓN (Padrón 2008)

Entre los 317.501 habitantes en La Rioja hay 57.178 personas mayores de 65 años según el Padrón Municipal de 2008. En Logroño hay 23.927 personas mayores de 65 años, en la Rioja Alta hay 11.665, en la Rioja Baja 13.947 y en la Rioja Centro 7.639.

**Tabla Nº 3. Personas mayores por demarcaciones según Padrón 2008.**

	Población total	Población de 65 y más	% de la población de 65 y más	% de la población 65 y más sobre el total de La Rioja
LOGROÑO	150.071	23.927	15,94%	7,54%
RIOJA ALTA	51.866	11.665	22,49%	3,67%
RIOJA BAJA	72.805	13.947	19,16%	4,39%
RIOJA CENTRO	42.759	7.639	17,87%	2,41%
LA RIOJA	317.501	57.178	18,01%	18,01%

Fuente: Padrón 2008 (13 de enero de 2009)

De las 57.178 personas mayores de 65 años según el Padrón Municipal de 2008, 24.852 (43,46%) son hombres y 32.326 (56,54%) son mujeres.

En Logroño hay 23.927 personas mayores de 65 años, 9.639 (40,29%) son hombres y 14.288 (59,71%) son mujeres. En la Rioja Alta, 5.344 (45,81%) son hombres y 6.321 (54,19%) son mujeres. En la Rioja Baja, 6.212 (44,54%) son hombres y 7.735 (55,46%) son mujeres. Y en la Rioja Centro, 3.657 (47,87%) son hombres y 3.982 (52,13%) son mujeres.

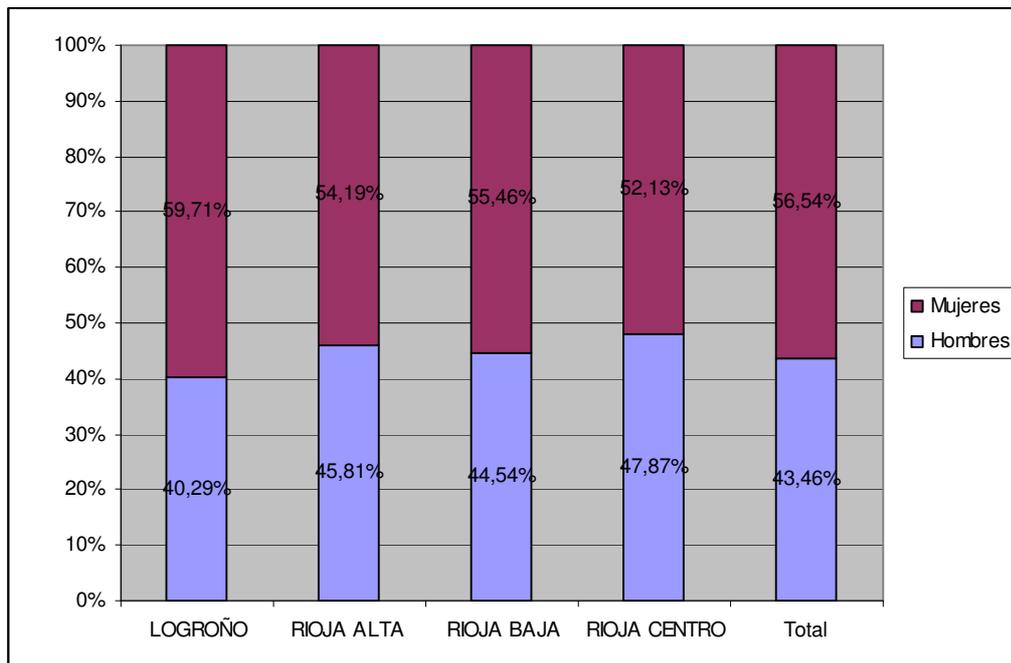
Tabla Nº 4. Personas mayores por sexo y por demarcaciones según Padrón 2008.

	Población total	Población de 65 y más	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
LOGROÑO	150.071	23.927	9.639	14.288	40,29%	59,71%
RIOJA ALTA	51.866	11.665	5.344	6.321	45,81%	54,19%
RIOJA BAJA	72.805	13.947	6.212	7.735	44,54%	55,46%
RIOJA CENTRO	42.759	7.639	3.657	3.982	47,87%	52,13%
LA RIOJA	317.501	57.178	24.852	32.326	43,46%	56,54%

Fuente: Padrón 2008 (13 de enero de 2009)



Tabla Nº 5. Porcentaje de las mayores por sexo y por demarcaciones según Padrón 2008.



2- DATOS DE CENTROS DE DÍA DE PERSONAS MAYORES

Cuadro nº 1: Solicitudes de Centros de Día

AÑO 2008	305
-----------------	-----

Cuadro nº 2: Atención en Centros de Día medida en número de personas atendidas:

2008

RIOJA ALTA

Hombres	16
Mujeres	20
Total Rioja Alta	36

RIOJA MEDIA

Hombres	78
Mujeres	132
Total Rioja Media	210

RIOJA BAJA

Hombres	26
Mujeres	82
Total Rioja Baja	108

**Total personas
atendidas**

354



Gráfico nº 1: Atención en Centros de Día:

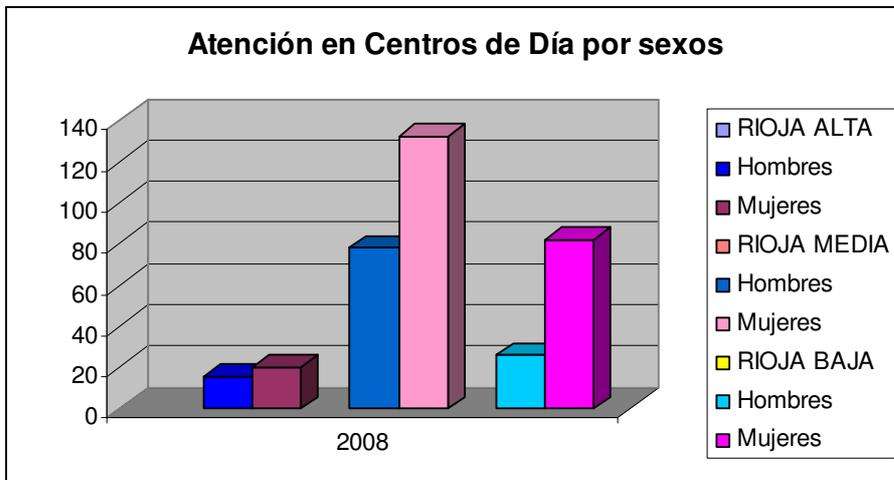
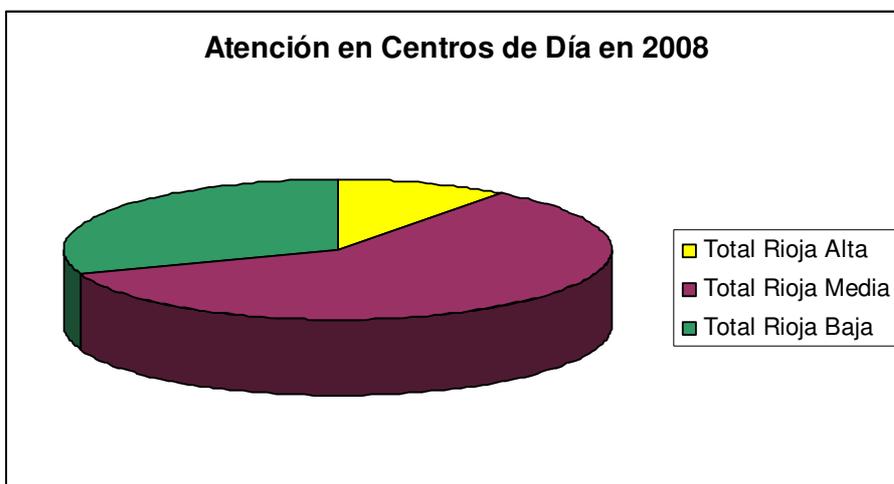


Gráfico 2: Atención en Centros de Día por sexos.



Gráfico 3: Atención por zonas geográficas:





3- DATOS DE RESIDENCIAS DE PERSONAS MAYORES

Cuadro nº 3: Solicitudes de residencia de personas mayores

AÑO 2008	706
-----------------	------------

Cuadro nº 4: Atención en Centros Residenciales medida en número de personas atendidas:

	2008
RIOJA ALTA	
Hombres	55
Mujeres	172
Total	227
RIOJA MEDIA	
Hombres	209
Mujeres	662
Total	871
RIOJA BAJA	
Hombres	58
Mujeres	183
Total	241

Total personas atendidas **1339**

Gráfico nº 4: Atención en Residencias de Personas Mayores

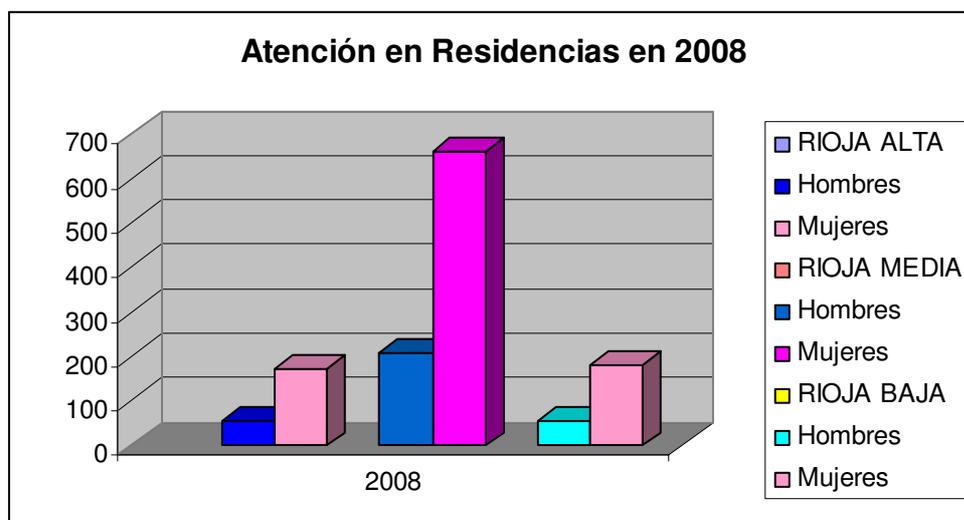
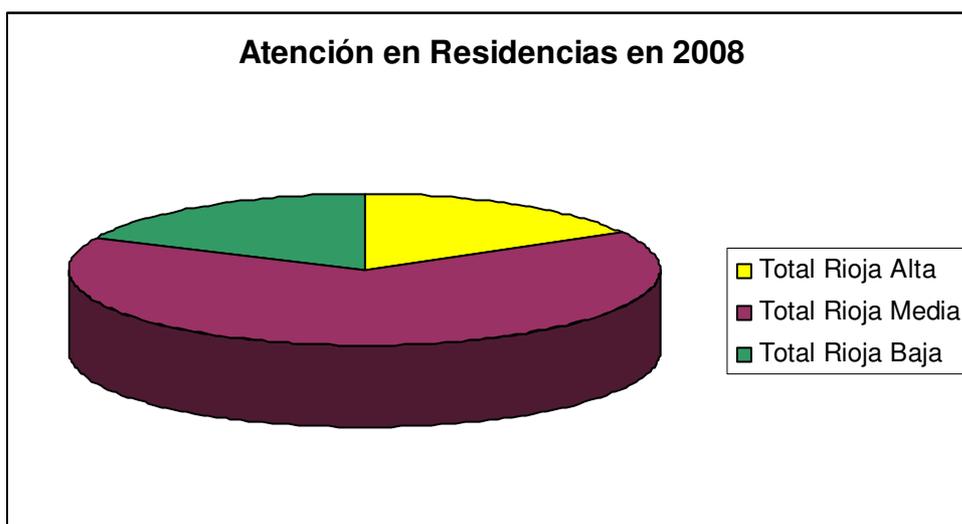




Gráfico nº 5: Atención en Residencias de Personas Mayores por sexos:



Gráfico nº 6: Atención en Residencias de Personas Mayores por zonas geográficas



B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

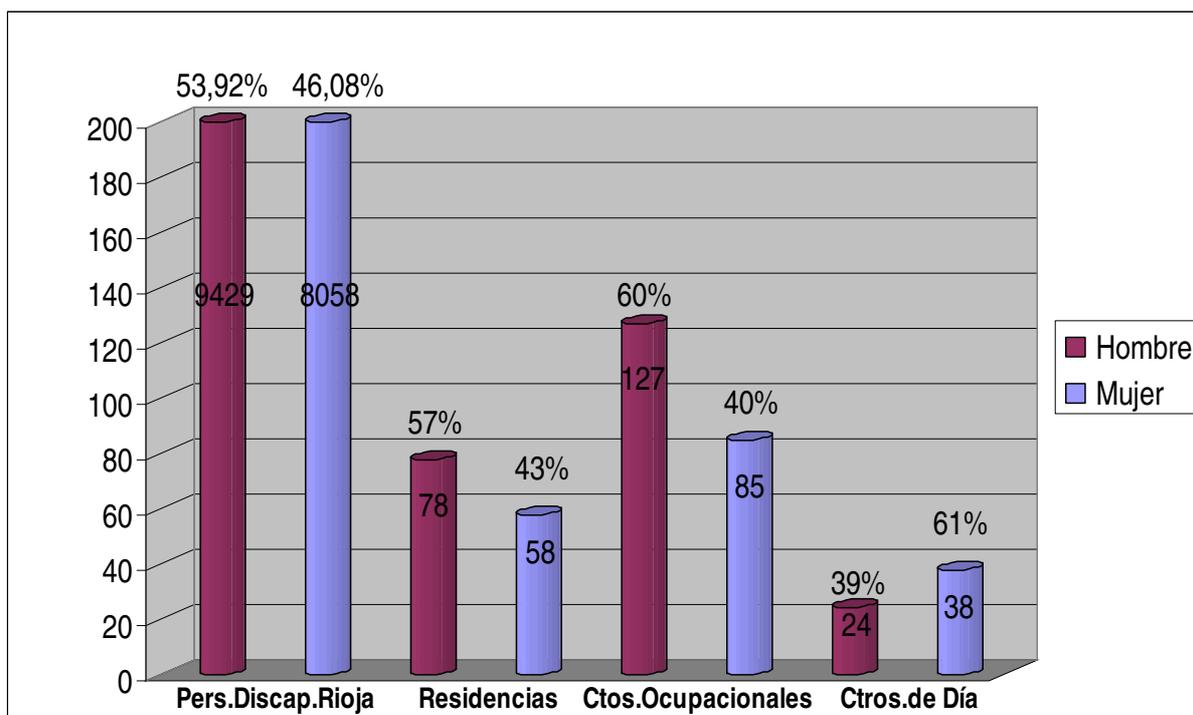
PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se observa que en líneas generales la situación porcentual de atención de hombres frente a mujeres viene a tener una misma posición social que la de la población en general, con la excepción de los centros de día. El número de hombres atendidos en centros especializados, en concreto en las residencias y en los centros ocupacionales, es superior al número de mujeres atendidas, si bien el número de mujeres atendidas en centros de día supera en un 20% al de hombres.



Si analizamos la situación respecto al impacto de género se refleja que los hombres con discapacidad reconocida (9.439 personas) superan a las mujeres (8.058 personas) en un 7,84 %. Pero respecto a su atención en algunos centros el porcentaje va en aumento: la atención de hombres con discapacidad en residenciales especializadas supera en un 14% al de mujeres; y en los centros ocupacionales los hombres superan en un 20% al las mujeres. Sin embargo el porcentaje de población femenina supera a la masculina en los centros de día, un 22%, un porcentaje mayor que los anteriores.

Estos datos pueden tener algunas interpretaciones: los hombres, en general en esta sociedad han venido teniendo mayores dificultades para vivir solos que las mujeres, y esto se puede acentuar si existe alguna discapacidad. También aún cuando viven en familia o son parte de un grupo de convivencia se ha promovido en nuestra sociedad una actividad fuera del hogar mas en los hombres que en las mujeres, esto puede ser un indicador de que todavía el porcentaje de hombres supere al de mujeres en los centros ocupacionales. Estos centros se caracterizan por tener atender a una población con un menor grado de dependencia que el que atienden los Centros de Día. Este hecho puede justificar que en los Centros de Día el porcentaje de mujeres atendidas supere al de los hombres. En una sociedad todavía no en total igualdad, subsiste la idea de que la mujer puede permanecer más en el hogar que el hombre porque es una figura que en el hogar demuestra más capacidad y autonomía. Pero el hecho de que la población de los Centros de Día sea grandes dependientes puede justificar que se atienden más mujeres que hombres.





PERSONAS MAYORES

En relación con este programa de gasto, hay que apuntar que va dirigida a toda aquella población mayor de 65 años que cumpla unos determinados requisitos, entre ellos, que se encuentre en situación de dependencia, sin ningún tipo de diferenciación por sexos. Sin embargo, tal y como se desprende de los datos estadísticos la incidencia de la política de género es mayor en el sexo femenino que en el sexo masculino en el servicio de atención residencial. Sin embargo esta tendencia se invierte en el servicio de centro de Día, en el que el porcentaje de hombres supera al de las mujeres.

Esta situación se explica porque, hoy por hoy, la mujer sigue desempeñando un papel fundamental como cuidadora de su compañero, de manera que al ser habitualmente más joven se ocupa de cuidar al compañero/marido que se encuentra en situación de dependencia, usando el Centro de Día como recurso que le permite unas horas de respiro y al mismo tiempo mantener a la persona dependiente en su entorno familiar.

Sin embargo, cuando el marido/compañero fallece y su salud ha empeorado, para la mujer el recurso que suele ser más habitual es el de atención residencial.

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

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La atención desde los Servicios Sociales a personas con discapacidad y en situación de dependencia que presentan dificultades para vivir en su propio medio, a través de centros especializados. Respecto al impacto de género no existen unas medidas de discriminación positiva porque generalmente toda la demanda se atiende, por ello no se considera necesario incidir más para responder favorablemente a la mujer en la gestión de las plazas en centros especializados para personas con discapacidad.

PERSONAS MAYORES

El programa persigue proporcionar al sector de la población riojana de más de 60 años unos servicios que permitan en el caso de Centro de Día mantener a las personas dependientes en su entorno familiar, y en el caso de la atención residencial, una atención integral y continuada, de carácter sociosanitario que cubra las necesidades de la persona mayor que ya no puede llevar una vida autónoma en su domicilio y no cuenta con apoyos para realizar las necesidades básicas de la vida diaria.



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

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La previsión es continuar atendiendo en estos recursos especializados a las personas con discapacidad en los mismos parámetros porcentuales a los de la población en general. No obstante, vendrá condicionado por la demanda y también por la previsión de un continuo incremento del gasto en los próximos años como consecuencia de la ampliación de plazas públicas de atención residencial y de centro de día para personas con discapacidad para poder dar respuesta en el momento que se demande a toda la población y también para concertar todas las plazas existentes en la actualidad en la C.A. (planes de mejora de centros, construcción de nuevas residencias).

PERSONAS MAYORES

La previsión es continuar atendiendo con estos recursos especializados a las personas mayores, si bien la previsión es un continuo incremento del gasto en los próximos años como consecuencia de la ampliación de plazas públicas de atención residencial y de Centro de Día para Personas mayores, máxime si tenemos en cuenta el progresivo envejecimiento de la población y los cambios sociales de los últimos años como la incorporación de la mujer al mercado laboral dejando de desempeñar el papel de cuidadora de los mayores que tradicionalmente tenía atribuido en el seno de la familia y la necesidad de proporcionar recursos que permitan conciliar la vida familiar y laboral.

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

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Se hace una valoración positiva, ya que desde el Servicio de Personas con Discapacidad se está dando respuesta a la demanda planteada por el colectivo de mujeres con discapacidad, al objeto de mejorar su calidad de vida, promover su autonomía y atender a las situaciones de dependencia, pero no en cuanto a impacto de género.

PERSONAS MAYORES

Igualmente que con la atención a las personas con discapacidad se hace una valoración positiva, ya que se ha ido ampliando la oferta de los recursos de atención residencial y de Centro de Día en función del incremento de la demanda.



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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

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

PERSONAS MAYORES

La política de gasto en el servicio de centros de día consideramos que tiene una especial relevancia puesto que conjuga dos objetivos de las políticas públicas: conciliar la vida familiar y laboral y mantener a la persona dependiente en su entorno familiar potenciando su autonomía.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El impacto de género como medida específica presupuestaria en el colectivo de personas con discapacidad no tiene incidencia directa en la Política de Gasto que se desarrolla desde Servicios generales para la atención especializada para personas con discapacidad al no existir una desigualdad manifiesta. El objetivo actual es dar respuesta a la demanda recibida con independencia del género de la persona demandante, fomentando la autonomía, participación e integración de la persona con discapacidad y atendiendo a su situación de dependencia.

PERSONAS MAYORES

Se considera que el impacto de género como medida específica no tiene repercusión alguna en la Política de Gasto que se desarrolla en el ámbito de las Personas Mayores. Sin embargo sí que se considera que se deben mantener aquellas actuaciones de sensibilización que desvirtúen la idea, aún arraigada, de que la mujer en el seno de la familia ha de asumir el cuidado de la familia (hijos y personas mayores) potenciando todos aquellos recursos que permitan conciliar la vida familiar y laboral.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 14: PRESIDENCIA

Servicio 02: DIRECCIÓN GENERAL DE ACCIÓN EXTERIOR

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
1312 – Cooperación y Desarrollo Exterior	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

La Política de Cooperación de La Rioja, como acción institucional amparada por instrumentos jurídicos, comienza con la aprobación de la Ley 1/1996, de 6 de junio, reguladora de los criterios básicos para la distribución de partidas previstas en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, destinadas a la Cooperación para el Desarrollo y la concesión de ayudas y subvenciones.

Posteriormente, la Ley 4/2002, de 1 de julio, de Cooperación para el Desarrollo, nace como sucesora y supone un paso más en el proceso de ordenación de las acciones exteriores riojanas.

El Gobierno de La Rioja trabajó de forma decidida en el marco del I Plan Director de la Cooperación para el Desarrollo de La Rioja para lograr que las mujeres se situaran en condiciones reales de igualdad en todo el mundo.

Con la reciente aprobación del II Plan Director de Cooperación de La Rioja, las mujeres vuelven a ser un eje fundamental en todas y cada una de las actuaciones que se lleven a cabo en este sentido.

La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los cinco ejes transversales que deben estar presentes en todas las actuaciones que financia el Gobierno de la Rioja, en alineación con la estrategia nacional y de forma coherente con los compromisos asumidos por otras Comunidades Autónomas, junto a la erradicación de la pobreza, el respeto a los derechos humanos, la sostenibilidad medioambiental y la generación de capacidades locales.



Los distintos informes de avance realizados por organismos internacionales indican que la existencia de brechas de desigualdad entre hombres y mujeres sigue siendo a día de hoy un impedimento para el logro de un verdadero desarrollo en los países más desfavorecidos. Según el informe *World's Women 2005*, de las Naciones Unidas, el 70% de la población que vive en situación de pobreza son mujeres.

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

1- Convenios de colaboración.

2- Convocatorias de subvenciones dirigidas a Organizaciones No Gubernamentales:

- Subvenciones para la realización de microacciones.
- Subvenciones a proyectos de ejecución anual de cooperación al desarrollo.
- Subvenciones a proyectos de ejecución plurianual de cooperación al desarrollo.
- Subvenciones a proyectos de ayuda humanitaria.
- Subvenciones a proyectos de sensibilización.

3- Premio Solidaridad Rioja.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

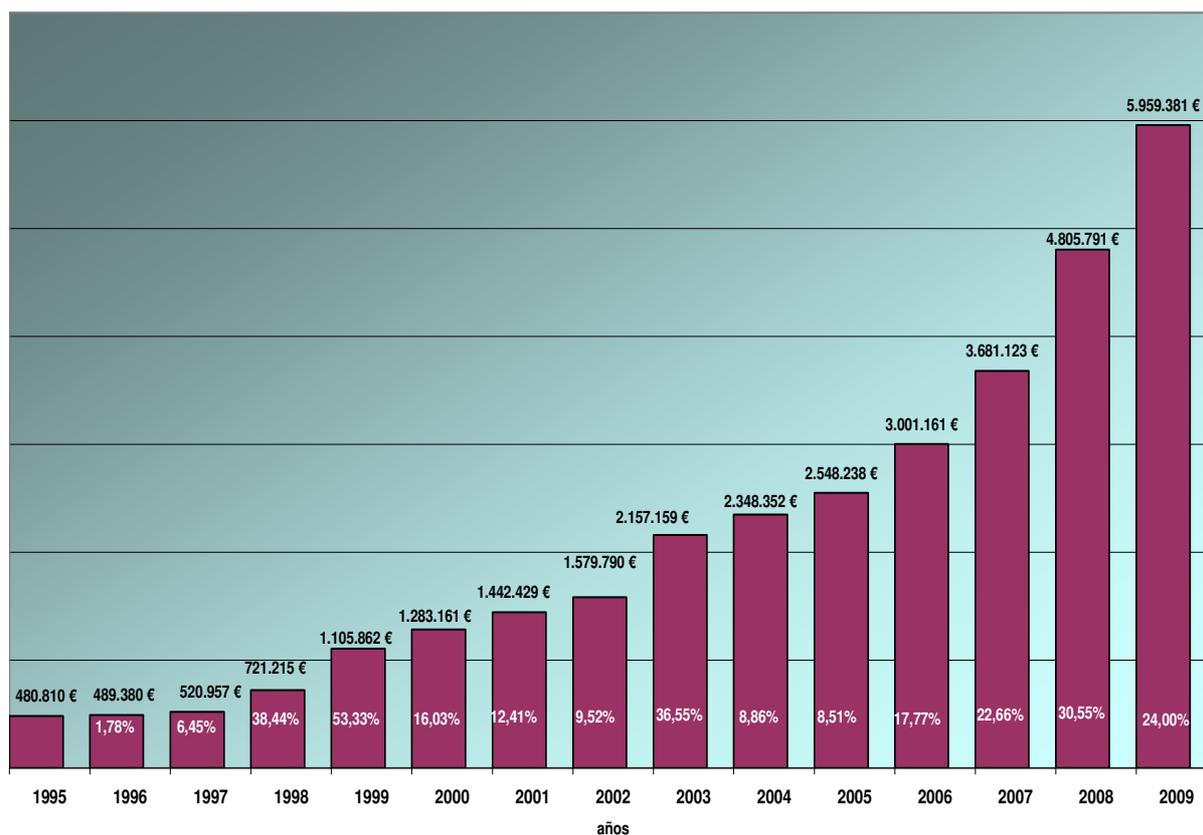
A.- ESTADÍSTICAS

Desde el año 1995, en el que La Rioja inicia su andadura en materia de Cooperación al Desarrollo, hasta el 2009, se han destinado a este fin más de 32 millones de euros.

La tendencia del monto destinado ha sido creciente a lo largo de los años, si se tiene en cuenta que el presupuesto inicial de 480.000 euros del año 1995, se ha multiplicado, alcanzando en 2009 los casi 6 millones de euros.

El número de actuaciones financiadas también se ha visto incrementado hasta alcanzar los 50 proyectos de media anual.

EVOLUCIÓN ANUAL EN LA PARTIDA DE COOPERACIÓN



* El gráfico indica la cifra destinada anualmente a la partida de cooperación, así como el porcentaje en que esta partida se ha incrementado respecto al año anterior.



Desde el Gobierno de La Rioja, no sólo se contempla el eje transversal de igualdad de género en todos los proyectos, sino que desde 1995 hasta 2009 se han apoyado 75 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

TABLA 1			
PROYECTOS COOPERACIÓN DESTINADOS A MUJERES			
AÑO	TOTAL PROYECTOS	PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES	PORCENTAJE DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES RESPECTO AL TOTAL
2007	38	6	15,8 %
2008	47	9	19,2 %
2009	48	11	22,9 %

TABLA 2			
CANTIDAD SUBVENCIONADA A PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES			
AÑO	TOTAL	DESTINADOS A MUJERES	PORCENTAJE DE SUBVENCIONES DESTINADAS A MUJERES RESPECTO AL TOTAL
2007	2.334.000 €	539.000 €	23,1 %
2008	2.862.000 €	645.000 €	22,5 %
2009	3.038.000 €	917.000 €	30,2 %

TABLA 3			
MUJERES BENEFICIARIAS DE PROYECTOS DE COOPERACIÓN			
AÑO	TOTAL	MUJERES	PORCENTAJE RESPECTO A TOTAL DE BENEFICIARIOS
2007	311.385	158.247	50,8 %
2008	606.855	393.345	64,8 %
2009	490.916	280.230	57 %



TABLA 4			
AREAS GEOGRÁFICAS DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2009			
ÁREAS	TOTAL EUROS	PORCENTAJE	NÚMERO DE PROYECTOS
SUDAMÉRICA	2.326.601 €	54 %	35
CENTROAMÉRICA	958.919 €	22,3 %	23
ÁFRICA-SUBSAHARIANA	864.526 €	20,1 %	13
NORTE DE ÁFRICA	56.560 €	1,3 %	2
ASIA	52.000 €	1,2 %	1
EUROPA-ESTE	47.720 €	1,1 %	1
TOTAL	4.306.326 €	100%	75

TABLA 5			
SECTORES DE PROYECTOS DESTINADOS A MUJERES 1995-2009			
SECTOR	TOTAL EUROS	PORCENTAJE	NÚMERO DE PROYECTOS
SANIDAD	1.557.816 €	36,2 %	25
EDUCACIÓN	1.079.199 €	25,1 %	15
INFRAESTRUCTURA PRODUCTIVA	947.761 €	22 %	22
DESARROLLO CÍVICO	654.550 €	15,2 %	11
INFR. BÁSICA	67.000 €	1,6 %	2
TOTAL	4.306.326 €	100 %	75

Otros resultados concretos:

- 1) Más de 100.000 madres han mejorado su salud y la de sus hijos menores de cinco años con la construcción de centros de salud, adquisición de ecógrafos, ambulancias, formación de personal médico y de enfermería adecuado, y han recibido tratamientos de prevención de la transmisión vertical de SIDA de madre a hijo.
- 2) Unas 10.000 mujeres han recibido cursos de formación profesional y se han puesto en marcha numerosas iniciativas empresariales (cooperativas de mermeladas, producción agroecológica, cestas de maternidad, panaderías y pastelerías, etc.).



- 3) Se han construido 20 guarderías que permiten a mujeres, jefas de hogar, capacitarse en oficios y trabajar.
- 4) Más de 10.000 mujeres han recibido formación cívica y son más activas en la defensa de sus derechos.
- 5) Más de 50.000 niñas y adolescentes acceden a la educación primaria, secundaria, formación técnica y profesional y educación no formal.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Hablar de mujer como agente activo de cooperación e integrarla realmente en todas las actuaciones implica la participación activa de las mujeres. Esta dinámica no sólo está orientada a la promoción específica de las mujeres, sino que asegura un mayor impacto y efecto multiplicador en las actuaciones: las mujeres tienen un papel clave en la educación de los niños, en la economía doméstica y comienza a participar de forma decisiva en el espacio público.

Se trata de un nuevo modelo de desarrollo a partir del cual las mujeres no son vistas como sectores vulnerables ni pasivos ni como recursos útiles, sino como agentes activos de cambio, por lo que tienen derecho a diseñar las estrategias y políticas de desarrollo, como en la planificación, gestión y evaluación de los proyectos, y de integrarlas en los espacios donde se toman las decisiones que les afectan.

Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante de las decisiones.

Es una apuesta de futuro; informes de UNICEF indican que los hijos de las mujeres que han recibido educación tienen más probabilidades de ir a la escuela y acceden a una alimentación más equilibrada.

Sin embargo, queda mucho trabajo por hacer:

- Las mujeres representan el 70% de los pobres del mundo.
- Más de 2/3 de los analfabetos del mundo son mujeres.
- Las estadísticas indican que al cumplir los 18 años, las chicas tienen una media de 4,4 años menos de educación que los varones de su misma edad (Naciones Unidas).
- De los 121 millones de niños/as no escolarizados en el mundo, 65 millones son niñas. (UNICEF)
- En situaciones de conflicto, las mujeres y los niños suponen el 80% de los refugiados y desplazados.



- En el mundo, 140 millones de niñas y mujeres han sufrido mutilación genital.
- Según datos del Banco Mundial, al menos el 20 por ciento de las mujeres del mundo han sufrido malos tratos físicos o agresiones sexuales.
- Las mujeres ocupan los empleos menos cualificados y los peor pagados.
- Cada año mueren en el mundo más de medio millón de mujeres como consecuencia del embarazo y el parto (PNUD).
- A pesar de que las mujeres han sido siempre líderes en numerosas organizaciones comunitarias y de carácter no gubernamental, están muy poco representadas en casi todos los campos y aspectos referidos al gobierno: Según cifras de la Unión Interparlamentaria (UIP), de un total de 41.845 parlamentarios en el mundo, tan sólo el 14,6 por ciento son mujeres.

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

Desde la Consejería de Presidencia, se ha propiciado la inclusión del enfoque de Género en el Desarrollo (GED) como método para enfrentarse a la inequidad en tres aspectos básicos del desarrollo:

- Acceso a los procesos de toma de decisiones: La presencia de mujeres es escasa en los espacios de poder donde se toman decisiones que afectan de forma fundamental a su propio desarrollo.
- Acceso a la educación: El acceso a la educación está marcado por la discriminación de género, siendo las mujeres las que presentan mayor tasa de analfabetismo. Además, las mujeres muestran mayores dificultades para permanecer y finalizar sus estudios, hecho que se ve potenciado según se asciende en los tramos del sistema educativo.
- Presencia en los medios de producción de la riqueza: La discriminación que viven las mujeres en el libre desempeño de sus derechos económicos repercute en su autonomía y en su capacidad de realización como personas. A pesar de ser el agente responsable de asegurar las necesidades básicas de su entorno más inmediato, tienen limitado el acceso y control de los recursos tanto físicos como financieros.

A través de lo anterior, se persigue incorporar a la mujer al diseño y planificación de las acciones que contribuyan al desarrollo de las sociedades. La equidad de género requiere por tanto, del empoderamiento de las mujeres para garantizar su participación equilibrada en todos los ámbitos.

Asimismo, el Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la OCDE ha promovido la transversalización del Género en el Desarrollo en todas las fases de la Cooperación para el Desarrollo, desde la formulación de políticas, metodologías, evaluaciones y toma de decisiones.



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

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

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

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

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

Desde el año 1995 hasta el 2009, se han destinado a este fin más de 32 millones de euros.

La tendencia del monto destinado ha sido creciente a lo largo de los años, si se tiene en cuenta que el presupuesto inicial de 480.000 euros del año 1995, se ha multiplicado, alcanzando en 2009 los casi 6 millones de euros.

El número de actuaciones financiadas también se ha visto incrementado hasta alcanzar los 50 proyectos de media anual.

Desde el Gobierno de La Rioja no sólo se contempla el eje transversal de igualdad de género en todos los proyectos, sino que desde 1995 hasta 2009 se han apoyado 75 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Un total de 4.306.326 € se han destinado a la puesta en marcha de proyectos productivos dirigidos, por mujeres, a mejorar la salud de las mujeres, a proporcionarles espacios de reunión y formación.



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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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

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

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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

**SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD****INTRODUCCIÓN:**

Si tratamos de conseguir el objetivo de que las políticas de gasto mantengan la misma eficacia para hombres que para mujeres, es necesario partir del conocimiento de la situación en la que nos encontramos. Los datos que a este respecto podemos aportar son los siguientes:

Porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en el Servicio Riojano de Salud:

Impacto de Género -	Prog.	Mujeres	Varones	Total
Atención Especializada	4122	82,73%	17,27%	100%
Formación	4123	77,78%	22,22%	100%
Atención Primaria	4121	77,50%	22,50%	100%
		81,14%	18,86%	100%

Fuente : Base de datos; ficheros por categorías y sexos

Porcentaje de gasto entre hombres y mujeres, en Capítulo I:

Impacto de Género -	Prog.	Mujeres	Varones	Total
Atención Especializada	4122	74,01%	25,99%	100,00%
Formación	4123	77,35%	22,65%	100,00%
Atención Primaria	4121	62,70%	37,30%	100,00%
		70,96%	29,04%	100,00%

Fuente : Base de datos; fichero Contabilidad Impacto de Género 2008

Todos los datos se refieren al ejercicio 2008.

Son los datos de los que se dispone, sin perjuicio de que se vayan, poco a poco, perfeccionando y enfocando para que puedan ser evaluados desde la perspectiva de impacto de género.



Es preciso señalar que tanto en los mecanismos de acceso al desempeño de un puesto de trabajo en el Servicio Riojano de Salud, como en el sistema retributivo y acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para todos.

No obstante, y a la vista de los datos expuestos, se deduce que en todos los programas de gasto, el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres, lo que nos lleva a la conclusión de que el sector laboral sanitario es eminentemente femenino.

El Servicio Riojano de Salud es una Sección Presupuestaria (15) que incluye, a su vez, tres Servicios:

- 1501: Complejo Hospitalario y “061”.

- 1502: Centros de Salud.

Se adjuntan fichas – informe de impacto de género individuales de cada uno de estos dos Servicios.

- 1503: Centro Asistencial de Albelda de Iregua.

Se trata de un centro asistencial de carácter sociosanitario, integrado desde el 1 de enero de 2009, como nuevo dispositivo de salud mental, dentro del ámbito del Servicio Riojano de Salud. Su objetivo es prestar asistencia de carácter hospitalario a pacientes con enfermedad mental severa y alta dependencia psiquiátrica que requieran un largo período de tratamiento especializado.

Algunos de ellos pueden seguir un proceso de reinserción social y otros permanecerán internados en régimen de residencia psiquiátrica.

Como se ha señalado, el Centro se integró en el Servicio Riojano de salud el 1 de enero de 2009. Desde el punto de vista presupuestario, es, desde esa fecha, un nuevo Servicio de la Sección 15.

Por esta circunstancia, y por las especiales características del Centro, no se dispone de datos para la elaboración de un informe sobre Impacto de Género como el requerido para acompañar a los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2010.

Además, a priori, no parece que el gasto de este Centro pueda ser estudiado bajo la perspectiva de impacto de género.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD

Servicio 01: COMPLEJO HOSPITALARIO Y 061

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
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.

Es tradicional, dentro de la asistencia sanitaria, la diferenciación entre “Atención Primaria” (4121) y “Atención Especializada” (4122). No quiere esto decir que sean programas independientes, sino todo lo contrario; se trata de distintos momentos de una misma asistencia sanitaria, por lo que necesariamente deben estar armonizados. La asistencia sanitaria debe prestarse siempre de forma coordinada y continuada; por ello, el Sistema Sanitario se estructura en niveles progresivos e interrelacionados de atención a la salud.

El programa 4122 abarca la asistencia sanitaria cuando la situación del paciente requiere atención especializada con alto nivel técnico, ingreso hospitalario, atención urgente “in situ”, o traslado medicalizado (Servicio “061”).

El programa de gasto **4123**, “Formación del Personal Sanitario”, tiene como finalidad preparar profesionales cualificados que lleven a cabo una asistencia sanitaria especializada de calidad. En el Servicio 1501, este programa incluye la formación de los M.I.R. de Atención Especializada, Matronas y la Escuela Universitaria de Enfermería. Si bien a efectos de imputación del gasto existen los dos programas, no hay entre ellos una diferencia en cuanto al fin último que persiguen.



Toda la actividad del Servicio Riojano de Salud está perfectamente documentada. En este sentido, la tarea que queda por realizar es ir enfocando los datos de los que ya se dispone, para que puedan también evaluarse desde un punto de vista de perspectiva de género.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

No se dispone de datos generales de asistencia sanitaria separados por hombres y mujeres, excepto en los programas específicos para la mujer, que se describen más adelante.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

La asistencia sanitaria tiene carácter **universal**, por lo que no se limita, por razón de sexo, ni el acceso a los dispositivos sanitarios ni el uso de los mismos.

La Constitución Española, en su artículo 43, reconoce el derecho a la protección de la salud y establece la atribución de competencias a los poderes públicos para organizar y tutelar la salud pública.

La Ley 14/1986, General de Sanidad, dispone, en su artículo 3.2, que la asistencia sanitaria pública se extenderá a toda la población española, y que el acceso y las prestaciones sanitarias se realizarán en condiciones de **igualdad efectiva**.

Una vez materializado el traspaso de la asistencia sanitaria a la Comunidad Autónoma de La Rioja, la Ley 2/2002, de 17 de abril, (B.O.R. nº 49 de 23 de abril), de Salud de La Rioja, modificada parcialmente por la Ley 1/2005, de 11 de febrero, viene a regular las actuaciones que, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, permiten hacer efectivas las disposiciones de la Constitución y de la Ley General de Sanidad.

La Ley de Salud de La Rioja establece que la protección de la salud debe hacerse de acuerdo con los principios de **igualdad, equidad, solidaridad e integración** de los servicios sanitarios.

Nadie es discriminado, por tanto, por razón de sexo. De ahí, el enfoque que se ha planteado a la hora de abordar el presente Informe, que no es otro que el de apostar por los programas específicos de la mujer que se vienen realizando en el Servicio Riojano de Salud.

Como se ha señalado, en el programa de gasto 4122 están en marcha planes específicos para mejorar la salud de las mujeres. Si bien se dispone de datos, estos no han sido orientados a la elaboración de un Informe con las características que requiere el solicitado para acompañar a los Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el ejercicio 2010.



No obstante, sí pueden aportar información para saber dónde nos encontramos y pueden servir de base para realizar el planteamiento de hacia dónde debemos caminar.

El hecho de que las actuaciones que vamos a recoger vayan orientadas a la mujer es indudable que ayuda a corregir las desigualdades entre hombre y mujeres y repercute en toda la sociedad.

B.1- Teléfono de Atención a la Mujer.

Puesto en marcha a mediados de mayo del 2008, con el objetivo de poder informar, desde un único teléfono, a las mujeres riojanas sobre su cita con el especialista remitida por su médico de cabecera, así como de los programas rutinarios de la mujer sana en los diferentes centros (Haro, Santo Domingo, Nájera, Hospital Fundación de Calahorra, Carpa y San Pedro).

Surge, sobre todo, por la existencia de revisiones ginecológicas solicitadas por el médico de cabecera, que, en algunos casos, se solapaban con los programas de salud ya instalados (unidad de atención a la mujer sana, y prevención y tratamiento del cáncer de mama). Además de informar sobre otros programas enfocados a la mujer: vacuna del papiloma virus, atención a la mujer embarazada, o salud bucodental de la embarazada.

En la actualidad, el programa está consolidado y las mujeres utilizan este teléfono para información de manera habitual. Se reciben de media entre 60 y 70 llamadas diarias. En un año (de mayo de 2008 a abril de 2009), se han recibido un total de 12.769 llamadas. De ellas, han sido:

- 2947 para solicitar información sobre citas que ya tenían las pacientes o cambios de cita por no poder acudir.
- 2898 se han citado, ya que no estaba indicada la revisión ginecológica en este momento (se informa de la próxima cita y se toma nota para citarla desde nuestro servicio directamente).
- 5781 se han citado en el primer hueco para revisión (4500 en el programa de la mujer sana).
- 295 llamadas han sido derivadas directamente al servicio de admisión de la F. de Calahorra.
- 848 se han derivado a su médico de cabecera por no entrar en los protocolos establecidos de citación directa.



B. 2 – Alojamiento en Hostal para madres lactantes.

El Hospital San Pedro cuenta desde abril de 2008 con un procedimiento para ofrecer alojamiento a las madres cuyos hijos estén ingresados en la sección de Neonatología y que precisen de la lactancia materna (directa o a través de medios mecánicos para extraer la leche materna, “sacaleches”).

Concretamente, se facilita el alojamiento en un hostal próximo al Hospital San Pedro, para favorecer la lactancia materna, a las madres que residan fuera de la ciudad de Logroño.

Durante el ejercicio 2008, se abonaron un total de 89 estancias, por este concepto.

B. 3– Técnica de Fecundación “In Vitro”.

Tradicionalmente, las mujeres riojanas acudían a otras Comunidades para realizar los tratamientos de Fecundación In Vitro. Desde junio de 2006, se concertó el servicio con una Clínica de Logroño, para evitar estos desplazamientos.

Desde esa fecha, junio de 2006, a diciembre de 2008, se han remitido 291 mujeres a este programa. De ellas, 75 mujeres tuvieron éxito en el tratamiento.

A principios de 2009, como ampliación de la cartera de servicios del Hospital San Pedro, se habilitó una nueva zona quirúrgica con laboratorio de reproducción y equipamiento, para llevar adelante nuevas técnicas de reproducción asistida, como la Fecundación In Vitro (inseminación artificial y coito dirigido).

Se estima que alrededor de 200 mujeres de La Rioja se van a beneficiar cada año de la incorporación de esta técnica en el Hospital San Pedro.

Los programas que hemos descrito hasta ahora actúan sobre aspectos biológicos de las mujeres; el que se expone a continuación responde a una situación creada por la sociedad y está relacionado de una forma más directa con el impacto de género.

A través del sistema sanitario, se están alcanzando numerosos éxitos en el diagnóstico y tratamiento de enfermedades. Al mismo tiempo, los profesionales están salvando a víctimas de la violencia a manos de sus “seres queridos”.

Por ello, profesionales de distintas disciplinas del Servicio Riojano de Salud, decidieron aunar esfuerzos que se plasmaron en el siguiente programa:



B. 4 – Programa integral de detección y abordaje de la Violencia Doméstica desde el Sistema Sanitario Público de La Rioja.

La violencia doméstica es considerada por la Organización Mundial de la Salud como un problema sanitario de primera magnitud y, por tanto, competencia y responsabilidad sanitaria.

El Sistema Sanitario es un espacio aventajado para la detección de cualquier tipo de violencia, especialmente la doméstica. La proximidad y continuidad de la atención sanitaria al grupo familiar permiten una efectiva detección de malos tratos y violencia.

Por ello, este programa, que se ha calificado de “integral”, atañe a todos los Centros del Servicio Riojano de Salud y a todos los programas de gasto de los que participa.

1. Datos del punto de partida:

En este momento, está vigente el Acuerdo Interinstitucional para mejorar la atención a las víctimas de maltrato doméstico, violencia de género y agresiones sexuales en La Rioja, de 11 de diciembre de 2003.

En su elaboración, participaron profesionales de A. Primaria y Especializada del Hospital San Pedro y la F.H. de Calahorra, el Instituto de Medicina Legal de La Rioja y los Juzgados.

El programa se ha difundido a los profesionales en sesiones docentes impartidas por los diferentes centros y han continuado las actividades formativas en las que participan médicos, enfermeras y trabajadoras sociales.

Con todo ello, se está consiguiendo un incremento de diagnósticos por el buen uso del Protocolo de Malos Tratos.

Teniendo en cuenta los partes de lesiones e informes de urgencias durante 2008, los datos son los siguientes:

- Violencia de género 204 casos
- Violencia infantil 10 casos
- Violencia personas mayores 4 casos

Una gran proporción de los casos corresponde a mujeres foráneas, donde el agresor es la pareja, denominada por la víctima como marido, novio, pareja de hecho, padre de sus hijos, exmarido, exnovio, etc. Se da en todos los tipos de vínculos.

La edad comprendida entre los 20-40 años es la de mayor proporción.



Según el padrón de habitantes de La Rioja, con datos de 2008, la distribución de la población riojana, por sexos y procedencia, es la siguiente:

	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES
TOTAL POBLACIÓN	317.501	157.159	160.342
ESPAÑOLAS	273.645	138.096	135.549
TOTAL EXTRANJERAS	43.856	19.063	24.793
TOTAL U. EUPOPEA	17.519	7.240	10.279
RUMANIA	10.303	5.042	5.261
T. EUROPA NO COMUNITARIA	1.758	833	925
TOTAL ÁFRICA	9.622	3.440	6.182
MARRUECOS	7.178	2.728	4.450
TOTAL AMÉRICA	11.847	6.712	5.135
TOTAL ASIA	3.102	834	2.268
PAKISTÁN	2.593	585	2.008
OTROS	8	4	4

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

Como ya se ha señalado, la ley 2/2002, de Salud de La Rioja, marca como objetivo del Servicio Riojano de Salud, la **provisión de Servicios Públicos Sanitarios**. Para ello, cuenta con los Centros que el Gobierno de La Rioja le adscribe y su financiación es pública.

Se trata de prestar un servicio público universal, y de situar al ciudadano en el centro del sistema sanitario, como una expresión más de que las personas son el objetivo y los protagonistas de las políticas en el ámbito de la salud.

Todo ello, de acuerdo con los principios, también mencionados, de igualdad, equidad e integración de los servicios sanitarios.

En el programa 4122, "Atención Especializada", se destacan las siguientes funciones:

- Procurar atención sanitaria en los Hospitales y Centros Especializados de Diagnóstico y Tratamiento, una vez superadas las posibilidades de diagnóstico y tratamiento de la Atención Primaria.
- Prestar asistencia programada y urgente, tanto en régimen de internamiento como ambulatorio y domiciliario.
- Promoción de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia, rehabilitación, investigación y docencia, en coordinación con otros niveles y recursos sanitarios.



Garantizando siempre la coordinación y continuidad durante todo el proceso asistencial entre los diferentes niveles de atención, así como en un mismo nivel, en el ámbito sanitario.

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

Como ya se ha indicado, con la información que se posee sobre la actividad realizada en Atención Especializada, a pesar de ser abundante, no es posible realizar una valoración sobre el impacto de género.

En lo sucesivo, deberemos orientar nuestros esfuerzos, primero a valorar qué actuaciones tienen un impacto de género, y después a mejorar la información con objeto de que pueda ser analizada y valorada bajo esta perspectiva.

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

Por las razones expuestas, trabajaremos para poder disponer de datos que nos permitan presentar un informe como el requerido.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En la actualidad, el Servicio Riojano de Salud, en cuanto a la Atención Especializada, lleva a cabo los programas descritos orientados a la mujer. Nos ocuparemos de profundizarlos y mejorarlos, sin perjuicio de que, como se ha señalado, podamos analizar otros programas que se están realizando, para evaluar si se deben incluir en las políticas que tienen impacto de género.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Una vez más, es preciso señalar que debemos avanzar en la consecución de la información orientada a poder medir el impacto de género de nuestros programas. Y ello, mediante la explotación de los datos de los que ya se dispone, debidamente orientados hacia la elaboración del informe requerido.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 15: SERVICIO RIOJANO DE SALUD

Servicio 02: CENTROS DE SALUD

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
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 diversos Centros de Salud, en un primer nivel, dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja. Recordemos que la Ley 2/2002, de 17 de abril, (B.O.R. nº 49, de 23 de abril), de Salud de La Rioja, modificada parcialmente por la ley 1/2005, de 11 de febrero, atribuye al Servicio Riojano de Salud la provisión de estos servicios.

Habitualmente, la Atención Primaria de Salud se ha considerado como la “puerta de entrada” al Sistema Sanitario. Cumple una función primordial dentro del mismo, pues además de una primera asistencia, realiza normalmente la prescripción farmacéutica y el seguimiento de los pacientes tras el alta en Atención Especializada. También lleva a cabo importantes programas de salud.

El programa de gasto **4123** se ocupa de la Formación de Médicos de Familia, con el mismo objetivo de calidad en la asistencia que se presta.

En el programa de gasto 4121, el Servicio Riojano de Salud tiene en marcha una serie de programas que, además de mejorar la salud de los ciudadanos, contribuyen a reducir las desigualdades entre hombres y mujeres.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

No se dispone de datos generales de asistencia sanitaria separados por hombres y mujeres, excepto en los programas específicos para la mujer, que se describen más adelante.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

La asistencia sanitaria debe prestarse siempre de forma coordinada y continuada. El Sistema Sanitario se estructura en niveles progresivos e interrelacionados de atención a la salud.

Por ello, en todo el proceso de asistencia sanitaria rigen los mismos principios de universalidad, igualdad y equidad.

Como se ha señalado, en el programa 4121 están en marcha planes específicos para mejorar la salud de las mujeres.

El que las actividades que vamos a recoger vayan orientadas a la mujer, no cabe duda de que ayuda a corregir las desigualdades entre hombres y mujeres y son beneficiosas para toda la sociedad.

B. 1 – Programa de salud bucodental de la embarazada.

Las enfermedades bucodentales constituyen un auténtico problema de salud pública por su importante impacto físico, psicológico y social. Partiendo de esta premisa, el objetivo que se pretende es: instaurar un programa de asistencia dental básica para las embarazadas, garantizando que este tipo de pacientes puedan recibir las prestaciones, en salud bucodental, a las que tenga derecho.

Se eligió el Centro de Salud de Cascajos como centro piloto, y la actividad comenzó el 14 de noviembre de 2008.

Actualmente, se revisan unas 24 mujeres embarazadas al mes. De ellas, unas se encuentran asignadas a los cupos de los médicos del propio Centro de Salud y otras vienen desplazadas de zonas limítrofes a La Rioja, como Oyón o Viana.

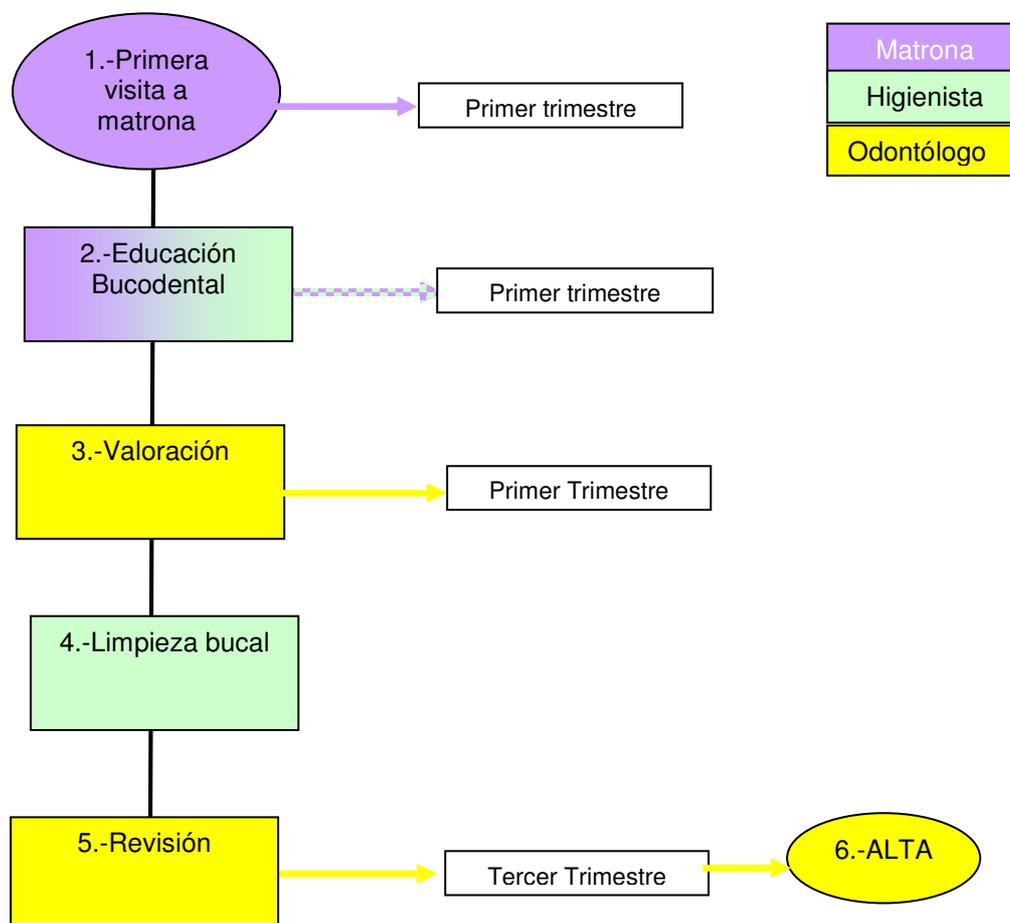
Dentro de este programa, se llevan a cabo tareas de educación, prevención y diagnóstico de la salud bucodental de la embarazada. Si se considera necesario realizar extracciones o empastes, se remite a la paciente al odontólogo correspondiente, que en base a la bibliografía actual, le realiza el tratamiento durante el segundo trimestre del embarazo.



Las actividades que se llevan a cabo, en este programa, son las siguientes:

- 1.- La matrona capta a la embarazada en el primer trimestre del embarazo y le da cita para el odontólogo. También, la cita para una serie de charlas sobre “educación sanitaria durante el embarazo”.
- 2.- Dentro de estas charlas, la higienista le enseña los cuidados a los que debe someterse respecto a la boca y la dentadura.
- 3.- El odontólogo, también dentro del primer trimestre, realiza una valoración, mediante la exploración preventiva y diagnóstica. Si precisa limpieza le da cita para la higienista.
- 4.- La higienista durante el primer-segundo semestre, le hace una limpieza bucal con remoción de placa bacteriana y tártaro, y procede a la aplicación de flúor tópico y de agentes controladores químicos.
- 5.- En el tercer trimestre, la matrona vuelve a darle cita para el odontólogo, quien le hace una nueva revisión.
- 6.-El odontólogo le da el alta en la Unidad y elabora el informe correspondiente.

Diagrama de Flujo. Asistencia Dental Básica a la Embarazada





Los datos de los que se dispone desde el 14 de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2008 son: 242 embarazadas revisadas.

La composición del equipo que realiza este programa es la siguiente:

Mujeres	Hombres	TOTAL
3	1	4
75%	25%	100%

B. 2– Extensión del programa de revisiones ginecológicas a los Centros de Salud de Nájera y Santo Domingo.

Con la idea de evitar desplazamientos a la población femenina, se decidió ampliar las localidades en las que se podían realizar revisiones ginecológicas. Por ello, en junio de 2008 se ampliaron a dos nuevos centros: Nájera y Santo Domingo.

Antes del comienzo de este programa, las mujeres se desplazaban a Logroño para los controles rutinarios ginecológicos.

Las mujeres revisadas ginecológicamente en estos centros han sido:

	2008	1ª cuatrimestre 2009
Nájera	605	506
Sto. Domingo	295	282

B. 3 – Programa de la Mujer Sana.

Este programa empezó en el año 2005, con objeto de realizar controles rutinarios para la detección precoz del cáncer de cérvix en las mujeres riojanas. Se comenzó con las mujeres que se consideraron de mayor riesgo, que son las comprendidas en el tramo de edad de 25 a 41 años.

Debido a los buenos resultados obtenidos, el programa ha continuado y se ha ampliado el tramo de edad a las mujeres entre 42 y 51 años nacidas desde el 1 de diciembre hasta el 7 Marzo.

En el mes de marzo del 2009, se incorporaron al programa las mujeres con una edad comprendida entre 52 y 65 años nacidas desde el 8 marzo hasta el 10 Mayo.



Datos más relevantes:

Años	Cartas enviadas	Revisiones	% Revisiones/cartas
2008	9.000	5.399	59,99%
2009 (enero-abril)	3.800	3.335	87,76%

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

La ley 2/2002, de Salud de La Rioja, establece que la Atención Primaria constituye la base del Sistema Sanitario y es el acceso ordinario de la población al proceso asistencial.

Como objetivos, destacan:

- Prestar atención integral a la salud mediante el trabajo colectivo de profesionales del Equipo de Atención Primaria que desarrolla su actividad en la Zona Básica de Salud correspondiente.
- La atención se prestará a demanda, de forma programada o bien con carácter urgente, tanto en régimen ambulatorio como domiciliario.
- El Equipo de Atención Primaria desarrollará funciones de promoción de la salud, prevención de la enfermedad, asistencia, rehabilitación, investigación y docencia, en coordinación con otros niveles y recursos sanitarios.

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

En este primer informe, que tiene por objeto conocer la incidencia del programa de gasto 4121 en el impacto de género, hemos expuesto alguna de las actuaciones que, dedicadas a la mujer y siempre con la premisa de un Sistema Sanitario Público basado en la equidad, nos parece indudable que tienen impacto de género.

No obstante, la actividad de la Atención Primaria de Salud es, obviamente, mucho más extensa, y nuestro reto es analizar qué otros programas deben ser incluidos en lo sucesivo en este informe, y documentarlos convenientemente.



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

Todos los programas incluidos en este informe se evalúan, puesto que la evaluación es una herramienta que facilita el proceso de toma de decisiones y, por lo tanto, imprescindible para cualquier planteamiento estratégico.

No obstante, la valoración se realiza desde otras perspectivas: prevención, detección precoz de ciertas patologías prevalentes, o acercamiento de los servicios.

Trataremos de explotar la información de la que se dispone, al menos en alguno de los programas, para valorarlos desde la perspectiva de impacto de género.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En este punto, y puesto que las tareas que realiza la Atención Primaria son amplias, es preferible estudiar si alguna de ellas es susceptible de ser incluida en un informe de estas características, más que proponer nuevas acciones.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Por lo expuesto en los apartados anteriores, trabajaremos sobre la mejora en la valoración de los programas que se han incluido en este informe, y mediante el estudio de la posible inclusión de otros, que ya se realizan, y que puedan tener impacto de género.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 16: SERVICIO RIOJANO DE EMPLEO

Servicio 01: GERENCIA DEL SERVICIO RIOJANO DE EMPLEO

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
3221 – Fomento del Empleo y Formación Ocupacional	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El objetivo del programa de gasto 3221 es ejecutar las políticas activas de empleo y formación encaminadas a permitir a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a facilitar a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

Para el cumplimiento de sus fines, al Servicio Riojano de Empleo le corresponde la realización de las siguientes funciones:

1. En materia de gestión y control de políticas de empleo:

- a) Elaborar, gestionar, coordinar y evaluar planes y programas de acción integrados para el empleo.
- b) Gestionar programas estatales y regionales de políticas activas de empleo.
- c) Promover actuaciones de entidades privadas y públicas, y, en particular, de las organizaciones sociales y económicas, y de 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, 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 inserción 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 ocupacional y continua:

- a) Gestionar, coordinar y evaluar la formación profesional ocupacional y continua en La Rioja, con atención a la aplicación de las nuevas tecnologías en materia de formación.
- b) Elaborar planes anuales de formación para el empleo.
- c) Gestionar las ayudas a la formación profesional ocupacional y continua de forma coordinada con los objetivos y programas del Fondo Social Europeo y del Plan Nacional de Acción para el Empleo.
- d) Estructurar y tratar la información sobre el mercado laboral, en coordinación con el Observatorio Permanente de las Ocupaciones de ámbito estatal, para conocer la oferta y demanda ocupacional, las necesidades y seguimiento de las profesiones y la aparición de nuevas posibilidades de empleo.
- e) Realizar informes sobre la evolución de los perfiles ocupacionales y los requerimientos profesionales.
- f) Gestionar a través del centro de referencia nacional de formación profesional ocupacional las funciones inherentes al mismo.

4. En materia de entidades colaboradoras, corresponde al Servicio Riojano de Empleo otorgar el carácter de entidades y centros colaboradores, estableciendo los criterios de reconocimiento y homologación, supervisión y control de funcionamiento, a aquellas entidades de naturaleza pública o privada en las que conste una dedicación preferente y coincidente con los objetivos del Servicio Riojano de Empleo en los ámbitos de la formación profesional ocupacional, la orientación profesional, el empleo, la inserción y la intermediación laboral.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Tal y como hemos comentado, el Servicio Riojano de Empleo tiene unos objetivos claros de empleo y formación, encaminados a permitir a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a facilitar a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios. Dentro de estos objetivos, describiremos los indicadores de género que nos permitan alcanzar un primer acercamiento a la incidencia que nuestras políticas de gasto puedan tener en la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.

• **Los indicadores generales de los que disponemos actualmente son los siguientes:**

1.- *Número de hombres y mujeres que trabajan en el Servicio Riojano de Empleo, fijando el número y los porcentajes de participación según niveles de responsabilidad.*

- Número de efectivos de plantilla; hombres y mujeres, y porcentaje de cada uno.

En este apartado, se detalla el número de personas que realmente están prestando servicio en el organismo, funcionarios y laborales. Dentro de los primeros, se recogen tanto funcionarios de carrera como funcionarios interinos.

PERSONAL FUNCIONARIO

GRUPO	H	%	M	%
TOTAL SUBGRUPO A1	4	36,36	7	63,64
TOTAL SUBGRUPO A2	11	27,50	29	72,50
TOTAL SUBGRUPO C1	7	46,67	8	53,33
TOTAL SUBGRUPO C2	3	14,29	18	85,71
TOTAL GRUPO E	4	66,67	2	33,33
TOTAL FUNCIONARIOS	29	31,18	64	68,82

PERSONAL LABORAL

GRUPO	H	%	M	%
A	2	66,66	1	33,34
B	0	0	4	100
D	0	0	3	100



- Prestaciones y medidas de conciliación establecidas para el personal de la Consejería.

Las recogidas en el Acuerdo/Convenio 2008/2011 y demás normas de rango legal y reglamentario, estatales y autonómicas.

- Número de personas con reducción de jornada por cuidado de hijos, desglosado por sexo.

1 persona, mujer

2.- Número de parados/as inscritos en las oficinas de empleo.

		TOTAL EDAD	MENORES 25 AÑOS	MAYORES 25 AÑOS
TOTAL SECTORES	AMBOS SEXOS	16.671	2.219	14.452
	HOMBRES	9.108	1.381	7.727
	MUJERES	7.563	838	6.725
AGRICULTURA	AMBOS SEXOS	753	129	624
	HOMBRES	587	122	465
	MUJERES	166	7	159
INDUSTRIA	AMBOS SEXOS	4.000	458	3.542
	HOMBRES	1.920	236	1.684
	MUJERES	2.080	222	1.858
CONSTRUCCIÓN	AMBOS SEXOS	3.171	206	2.965
	HOMBRES	3.023	195	2.828
	MUJERES	148	11	137
SERVICIOS	AMBOS SEXOS	8.206	1.467	6.739
	HOMBRES	2.600	420	2.180
	MUJERES	5.606	1.047	4.559
SIN EMPLEO ANTERIOR	AMBOS SEXOS	541	208	333
	HOMBRES	188	97	91
	MUJERES	353	111	242

• Asimismo, podemos establecer **indicadores específicos**, teniendo en cuenta las actuaciones puestas en marcha por el Servicio Riojano de Empleo para hacer frente a la nueva situación económica del mercado laboral de orientación profesional para trabajadores y de intermediación laboral para empresas.

Con estas medidas, el Servicio Riojano de Empleo pretende hacer frente a las nuevas necesidades generadas por los demandantes de empleo como consecuencia de los cambios del ciclo económico y atender las nuevas circunstancias de las empresas en materia de recursos humanos, potenciando la creación de empleo mediante el fomento del autoempleo y la innovación empresarial, y así, alcanzar los objetivos propuestos en la Estrategia Europea para el Empleo.



El Servicio Riojano de Empleo quiere alcanzar como objetivo fundamental poner en marcha o consolidar las medidas que contribuyan a la generación de empleo estable y de calidad, haciendo especial énfasis en la incorporación al mercado laboral de las personas discapacitadas, tanto en centros especiales de empleo como en empresas normalizadas; al desarrollo profesional de los jóvenes; a la igualdad de oportunidades de la mujer y a la inserción profesional de colectivos desfavorecidos o con especiales dificultades de inserción sociolaboral; potenciando la creación de empleo por cuenta propia, bien de forma individual, a través del autoempleo, o de forma conjunta, mediante fórmulas de economía social.

La consecución de más empleo y de un empleo estable y de calidad preside el diseño de las políticas activas de empleo mediante acciones y programas de:

- Fomento del empleo estable y de calidad
- Incentivos directos a la creación de actividad y autoempleo
- Medidas concretas y específicas destinadas a fomentar la incorporación de la mujer al mercado laboral y del objetivo instrumental de conciliar la vida personal, laboral y familiar

Como consecuencia de estas actuaciones, en los últimos años hemos asistido a un proceso acelerado y sostenido de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo con unos indicadores que muestran con claridad una evolución muy favorable del empleo de las mujeres al dotar al mercado laboral de los incentivos necesarios y adecuados que contribuyan a generar más y mejor empleo, potenciando un aspecto clave como es remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad o paternidad, y promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el acceso como en la permanencia en el empleo.

A través del programa de Fomento del Empleo estable, se promueve una serie de actuaciones dirigidas especialmente al fomento del empleo estable en colectivos con mayores dificultades para acceder o permanecer en el mercado de trabajo, incidiendo en el empleo femenino, articulando tres líneas específicas de actuación: contratos indefinidos para mujeres desempleadas, inclusión de medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad de oportunidades en sectores donde la mujer está sobrepresentada.

*** El fomento del empleo estable y de calidad** se articula a través de las siguientes líneas de actuación:

- I: Fomento de la contratación indefinida por cuenta ajena.
- II: Transformación de contratos temporales en indefinidos.
- III: Fomento del empleo para la igualdad de oportunidades.
- IV: Promoción profesional de la mujer.
- V: Fomento de la contratación del primer trabajador por parte de autónomos.



Las medidas adoptadas en las políticas activas arrojan un resultado positivo a favor de la promoción del empleo estable y de calidad, incidiendo en la creación de empleo femenino, jóvenes titulados sin experiencia laboral, parados de larga duración, dirigiendo los incentivos a la contratación hacia las empresas que generen, mantengan y aumenten sus puestos de trabajo.

En 2008, el número de empresas que recibió subvenciones por contratación estable ascendió a 363.

Los 376 expedientes aprobados generaron 411 puestos de trabajo estables, de los cuales 352, es decir un 85,64%, correspondió a mujeres, siendo el tramo de edad comprendido entre los 26 y 44 años el que arrojó mejores cifras, con 207 mujeres contratadas, lo que supuso un 58,81% sobre el total de mujeres contratadas. Simultáneamente, se subvencionaron 21 acciones dirigidas a fomentar el principio de igualdad de oportunidades, 3 de ellas destinadas a conciliar la vida laboral y familiar, y 18 encaminadas a fomentar el ascenso profesional de las mujeres contratadas.

PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO ESTABLE 2008	TOTAL	TOTAL	
		H	M
TRABAJADORES	411	59	352
SUBVENCIÓN	1.281.626,48 €	245.457,50 €	1.036.168,98 €
POR SUBPROGRAMAS			
I.- C1: CONTRATACIÓN INDEFINIDA			
TRABAJADORES	323	41	282
SUBVENCIÓN	976.990,87 €	168.645,00 €	808.345,87 €
II.- TR: TRANSFORMACIÓN A INDEFINIDOS			
TRABAJADORES	11	5	6
SUBVENCIÓN	40.000,00 €	20.000,00 €	20.000,00 €
III.- INCENTIVOS MUJERES CARGAS FAMILIARES			
TRABAJADORES	3	0	3
SUBVENCIÓN	3.900,00 €	0,00 €	3.900,00 €
IV.- PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA MUJER			
TRABAJADORES	18	0	18
SUBVENCIÓN	27.387,26 €	0,00 €	27.387,26 €
V.- PRIMER TRABAJADOR DE TRABAJO AUTÓNOMOS			
TRABAJADORES	56	13	43
SUBVENCIÓN	233.348,25 €	56.812,50 €	176.535,75 €



		H	M
Contratación Indefinida	323	41	282
Transformación a Indefinidos	11	5	6
Incentivos Mujeres Cargas Familiares	3	0	3
Promoción Profesional de la Mujer	18	0	18
Primer Trabajador de Trabajador Autónomo	56	13	43

*** Programa del Fomento del Empleo Autónomo:** El objeto de este programa es el de promover y ayudar a financiar aquellos proyectos empresariales que faciliten la creación de su propio puesto de trabajo a las personas desempleadas que pretendan desarrollar la actividad empresarial o profesional en la Comunidad Autónoma de La Rioja como trabajadores autónomos.

Desde este programa se quiere fomentar:

- el autoempleo de desempleados
- el autoempleo para personas con discapacidad
- el autoempleo para personas en riesgo de exclusión social
- el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

EXPEDIENTES SUBVENCIONES AUTOEMPLEO 2008		Varones	Mujeres
Concedidos	353	192	161
Denegados	126		
Inadmisiones	1		
Desistimientos	76		
TOTAL DE EXPEDIENTES TRAMITADOS	556		

Del total de beneficiarios de las ayudas de autoempleo, un 45,61% fueron mujeres y un 54,40 % fueron hombres, según se desglosa por edades en la siguiente tabla:

EIDADES DE LOS EMPRENDEDORES SUBVENCIONADOS						
<=25		Entre 26 y 44		>=45		TOTAL
Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	
33	23	140	115	19	23	353



* **Programa de Fomento de la Economía Social:** Este programa tiene como objetivo incentivar la creación de nuevas empresas de economía social o la incorporación de socios trabajadores; fomentar la profesionalización del nivel gerencial de empresas de economía social, incorporando la posibilidad de cubrir parcialmente los gastos de contratación de directores o gerentes, fomentando la incorporación de jóvenes en busca de su primer empleo y la conciliación entre la vida familiar y laboral de las mujeres, lo que resulta determinante para la consolidación de este sector de economía social.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el programa de fomento de la economía social, se desglosa en tres Capítulos:

I. Apoyo a Cooperativas y Sociedades Laborales.

II. Apoyo a la contratación indefinida de directores, gerentes o especialistas en economía social.

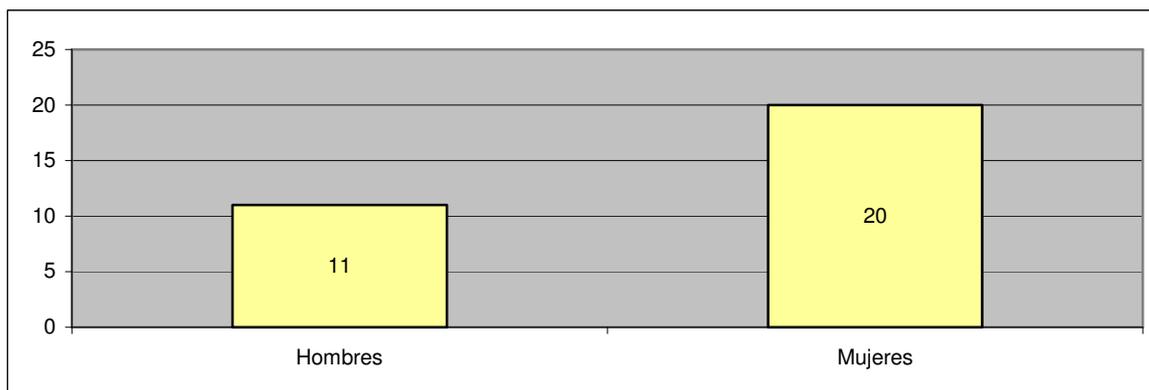
III. Incentivos a la conciliación de la vida familiar y laboral de la mujer que se incorpora como socia trabajadora o de trabajo a una Cooperativa o Sociedad laboral.

El total de ayudas concedidas hasta el momento asciende a 327.321,42€

Se resolvieron 13 expedientes, siendo el número de trabajadores desempleados que se incorporaron como socios a las mismas un total de 31, de los cuales 20 fueron mujeres. El número de puestos de trabajo mantenidos como consecuencia de las subvenciones por inversiones ascendió a 88. En el cuadro adjunto se observa la distribución por tipologías de subvenciones y sexos:

Importes por programas:

PROGRAMA	CUANTÍA / €
CREACIÓN DE EMPLEO	198.973,00
FINANCIERA (ESTADO)	3.382,00
INVERSIÓN EN CAPITAL FIJO	124.075,42
ASISTENCIA TÉCNICA	891,00
TOTAL GENERAL	327.321,42



*** Programa de Fomento del Derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia.**

Este programa persigue:

- a) La consolidación de un mercado de trabajo flexible y abierto a todos: a los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que ejercitan el derecho a suspender temporalmente su relación laboral para dedicarse al cuidado de hijos; a empresarios que se les incentiva a la sustitución temporal de los trabajadores en excedencia; y a los trabajadores con especiales dificultades, contratados para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia para el cuidado de hijos.
- b) Fomentar la flexibilidad de las relaciones laborales, adaptando las mismas a las necesidades familiares de los trabajadores, sin mermar, por ello, la capacidad productiva de la empresa, que ve incentivada la sustitución del trabajador.
- c) Favorecer la estabilidad en el empleo de los trabajadores que deseen mantener su puesto de trabajo y, a la vez, conciliarlo con su vida familiar.
- d) Conseguir un mercado de trabajo dinámico que ofrezca nuevas oportunidades de acceso a los colectivos más desfavorecidos.

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 cuanto al Programa de Excedencia, enmarcado en las medidas de conciliación durante el año 2008, experimentó un incremento de un 56,18% respecto al número de solicitudes presentadas en el año 2007, que ascendieron a 89.

Durante el año 2008, se presentaron 139 solicitudes, se resolvieron 120 expedientes, de los cuales, 105 trabajadoras se beneficiaron de la subvención por excedencia, mientras que 5 empresas se acogieron a las diferentes ayudas por formular contrato de interinidad en sustitución de las trabajadoras que se encontraban en esta situación.

Por tiempo de permanencia en excedencia, dentro de las solicitudes aprobadas en el año 2008, se mantuvieron porcentajes similares a los de años anteriores: en torno a un 65% de los casos, el tiempo solicitado fue de un año; un 25% de las beneficiarias solicitaron entre uno y dos años de permanencia en esta situación y en el 10% restante, el tiempo de excedencia al que se acogieron fue por más de 2 años.

*** El Programa “Primer empleo” y “Mujer y empleo”** sigue manteniendo su nivel de impacto en la sociedad riojana, aunque ha beneficiado a menos desempleados que en el año anterior. La principal razón de este descenso es que los proyectos solicitados han sido más costosos por el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) y la mayor duración de los proyectos (que este año ha sido de cinco meses y medio de media), que ha permitido que los contratados hayan estado más tiempo trabajando.

La creación de servicios innovadores genera nuevas necesidades sociales que deben ser atendidas con carácter permanente. Las administraciones y las entidades sin ánimo de lucro beneficiarias están asumiendo la obligación de satisfacer estas nuevas necesidades. El resultado es la creación de más empleo estable, objetivo prioritario en los Programas “Primer empleo” y “Mujer y empleo”.

Se ha favorecido el incremento de los niveles de actividad y empleo de los trabajadores participantes, ya que se está ofreciendo a los trabajadores contratados una formación y experiencia de calidad adecuada a su formación y a los requerimientos del mercado de trabajo. También se ha constatado el interés de los trabajadores por participar en el programa.

Además, este empleo se está distribuyendo de forma homogénea por el territorio regional, cumpliendo así con el segundo objetivo del Programa: fomentar el desarrollo de todos los municipios riojanos.

En especial, cabe destacar la extraordinaria importancia que tienen los proyectos financiados para los pequeños municipios, que, de esta forma, pueden ejecutar obras y prestar servicios que de otra manera, por sus escasos recursos, no podrían acometer.



En el territorio confluyen el tejido económico, el medio natural, la población, los recursos y las necesidades. Por ello, las políticas de empleo, en su diseño y aplicación, deben valorar la dimensión local y ajustarse a las necesidades del territorio, favoreciendo y apoyando las iniciativas de generación de empleo que surjan en el mismo.

La combinación de los dos objetivos últimos de este Programa -realizar obras y servicios de interés para la comunidad, y proporcionar trabajo y experiencia laboral a personas desempleadas- es la clave de su éxito y consolidación a lo largo de los últimos años.

*** Programa “Mujer y empleo” y “Primer empleo” en Corporaciones locales.**

Su finalidad es insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados que encuentren dificultades para colocarse, y ello se hace:

- Promocionando el empleo juvenil.
- Ofreciendo una primera experiencia profesional a los jóvenes conforme a su formación y capacidad profesional.
- Facilitando la incorporación de la mujer al mundo laboral, proporcionando experiencia profesional.
- 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.

	HOMBRES			MUJERES				TOTAL Categoría
	Totales	PE (Primer empleo)	O (Otros)	Totales	PE (Primer empleo)	ME (Mujer y empleo)	O (Otros)	
Licenciado	6	1	5	15	3	5	7	21
Diplomado	14	5	9	40	10	9	21	54
Técnico superior	3	1	2	10	2	2	6	13
Técnico, bachiller	5	2	3	27	7	7	13	32
ESO, certificado	112	24	88	98	17	22	59	210
TOTAL COLECTIVOS		33	107		39	45	106	
TOTALES		140			190			330

*** Programa “Mujer y empleo” y “Primer empleo” en Organismos, Universidades e Instituciones sin ánimo de lucro.**

Su finalidad es insertar en el mercado laboral a aquellos colectivos de desempleados que encuentren dificultades para colocarse, y ello se hace:

- Promocionando el empleo juvenil.
- Ofreciendo una primera experiencia profesional a los jóvenes conforme a su formación y capacidad profesional.
- Facilitando la incorporación de la mujer al mundo laboral, proporcionando experiencia profesional.
- 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.

	HOMBRES			MUJERES				TOTAL Categoría
	Totales	PE (Primer empleo)	O (Otros)	Totales	PE (Primer empleo)	ME (Mujer y empleo)	O (Otros)	
Licenciado	9	5	4	24	15	3	6	33
Diplomado	4	3	1	25	12	4	9	29
Técnico superior	6	5	1	6	5	1	0	12
Técnico, bachiller	5	3	2	21	8	4	9	26
ESO, certificado	6	1	5	39	11	7	21	45
TOTAL COLECTIVOS		17	13		51	19	45	
TOTALES		30			115			145

*** Planes de acción Positiva:**

En el Área de Planificación, Ordenación y Gestión Administrativa, se tramitan y conceden las subvenciones destinadas a promover la elaboración y puesta en marcha, en empresas, de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad.



En el año 2008, se tramitaron las siguientes subvenciones:

Número de Empresas	Numero de trabajadores afectados	Número de mujeres afectadas	Cuantía total de las subvenciones
1	160	159	5.000 euros

*** Formación:**

- Formación Profesional para el empleo:

La estrategia de empleo para la Unión Europea tiene como pilar el aprendizaje permanente. Asimismo, el aprendizaje permanente se incorpora entre los indicadores estructurales de la Estrategia de Lisboa para los objetivos en educación y formación para el año 2010. En esta línea, el Consejo Europeo de junio de 2005 planteó la necesidad de relanzar la Estrategia de Lisboa y aprobó las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, entre las que se incluye la dirigida a adaptar los sistemas de educación y de formación a las nuevas necesidades en materia de competencias. La nueva estrategia se ha recogido en los nuevos Programas Operativos del Fondo Social Europeo elaborados tanto a nivel nacional como de Comunidades Autónomas.

En el marco del Diálogo Social, el Gobierno de la Nación y los Interlocutores Sociales llegaron al acuerdo de integrar, en la línea de lo establecido en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, la formación ocupacional y la continua, orientadas ambas al empleo. El alargamiento de la vida activa del trabajador y el aprendizaje permanente hacen necesaria una visión que integre, en sí misma, la formación y el empleo en la realidad del actual mercado de trabajo; que rompa la barrera entre la población ocupada y desempleada en la perspectiva de la consecución del pleno empleo – objetivo fijado en la Estrategia de Lisboa–; y que garantice la cohesión social.

En este escenario, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo nacional y las nuevas Órdenes que lo desarrollan, integran la estrategia mencionada anteriormente.

En nuestra Comunidad Autónoma, el ejercicio 2008 supuso para la formación y el fomento del empleo, el punto de partida de la nueva estrategia expuesta, al haberse producido dos hechos que modifican la forma de gestionar los planes y proyectos de formación:

a) La publicación de las nuevas convocatorias de subvenciones, atendiendo al mencionado Real Decreto 395/2007, destinadas a las acciones formativas dirigidas



a trabajadores prioritariamente ocupados durante el año 2008 y a la realización de acciones de apoyo y acompañamiento a la formación nuestra Comunidad Autónoma.

b) La elaboración del borrador de una nueva Orden que recoja las nuevas regulaciones sobre formación profesional para el empleo, para conseguir una gestión más moderna y eficaz, cuya tramitación se va a realizar en el año 2009, pero que previamente ha sido trabajada con la máxima participación de los agentes socioeconómicos, a través de la Comisión Técnica en la que se ha colaborado de forma estrecha.

Estos dos hechos inician el proyecto a futuro de carácter integrador de la formación ocupacional y continua y del reconocimiento de las cualificaciones para los destinatarios finales de los proyectos formativos: los trabajadores de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La base estadística de la que disponemos actualmente en formación no nos permite aportar muchas conclusiones al presente informe, puesto que son datos aproximados pero sirven de soporte para ir estableciendo los indicadores y estadísticas para futuros informes de impacto de género:

SEGÚN SEXO	FORMACIÓN INSERCIÓN PROFESIONAL	REGIONAL	FORMACIÓN CONTINUA	CENTRO	TOTAL
HOMBRES	393	1.271	2.642	55	4.361
MUJERES	442	1.624	2.726	12	4.804

- Formación desarrollada en el Centro Nacional en Nuevas Tecnologías de “La Fombera”:

El Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías, “Think-tic”, inició su andadura en octubre de 2007 como un proyecto de formación técnica avanzada en las Tecnologías de la Información y la Comunicación, con el propósito de integrar y gestionar los recursos regionales de formación e innovación de la forma más eficiente y permitir, como centro excelente de formación, transferir de manera acelerada las competencias TIC que se crean en la frontera del conocimiento a las empresas.

En febrero de 2008, se publicó el Real Decreto 229/2008, de 15 de febrero, por el que se regulan los Centros de Referencia Nacional en el ámbito de la Formación Profesional. A partir de esta fecha, la labor del Centro se ha centrado en adecuar sus actuaciones a las exigencias de este Real Decreto, dando a su vez servicio a la sociedad riojana, sin olvidar la cooperación de todo el entramado empresarial.



Una de las prioridades de este Centro ha sido la de realizar acciones de formación experimental e innovadora en cuanto a contenidos y en cuanto a metodología en la familia profesional de Informática y Comunicaciones.

La base estadística de la que disponemos actualmente referente a la formación en el Centro de Formación en Nuevas Tecnologías, al igual que la realizada desde la Sección de Formación para el Empleo, no nos permite aportar muchas conclusiones al presente informe, puesto que son datos aproximados pero sirven de soporte para ir estableciendo los indicadores y estadísticas para futuros informes de impacto de género:

Evento	Horas lectivas	Alumnos	Evaluación Media	Hombres	Mujeres
CURSOS	1369	525	4,01	379	146
JORNADAS	50	308	4,18	222	86
TOTAL	1409	833	4,09	601	232

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El informe de impacto de género sobre los distintos programas de gasto que integran el Presupuesto del Servicio Riojano de Empleo es una novedad para este servicio, por lo que no se ha podido evaluar todas las actividades desarrolladas por él, puesto que no se dispone de los indicadores y bases estadísticas adecuadas, por lo que solamente podemos aportar conclusiones sobre los datos disponibles, de lo que podemos deducir que, como consecuencia de las actuaciones desarrolladas en los últimos años, hemos asistido a un proceso acelerado y sostenido de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, con unos indicadores que muestran con claridad una evolución muy favorable del empleo de las mujeres, al dotar al mercado laboral de los incentivos necesarios y adecuados que contribuyan a generar más y mejor empleo, potenciando un aspecto clave como es remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad o paternidad y promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el acceso como permanencia en el empleo.

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

El único programa de gasto que en la actualidad mantiene el Servicio Riojano de Empleo es el Programa 3221: "Fomento del empleo y formación ocupacional". El objetivo de este programa es ejecutar las políticas activas de empleo y formación encaminadas a permitir a los trabajadores desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a facilitar a los empleadores la contratación de los



trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el Servicio Riojano de Empleo realiza una serie de funciones, en materia de gestión y control de políticas de empleo, de intermediación en el mercado de trabajo y en materia de formación profesional y continua mencionadas en el artículo 4 de la Ley 2/2003, de 3 de marzo, del Servicio Riojano de Empleo.

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

Dentro del programa de gasto 3221, "Fomento del empleo y Formación Ocupacional", del Servicio Riojano de Empleo, no todas las políticas de gasto tienen impacto de género, por lo que nos centraremos en las que sí lo tienen, que principalmente son sobre las que nos hemos centrado, y sobre las que tendremos que continuar trabajando en el año 2010, para eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. Conjuntamente, para disminuir las diferencias de género actualmente existentes, ha sido necesario aplicar medidas positivas centradas en las mujeres para poder alcanzar mayores niveles de equidad, como es el caso de los Programas "Fomento del empleo estable y de calidad", "Fomento del empleo autónomo", "Fomento de la Economía Social", "Fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia", "Mujer y empleo" y "Primer empleo", anteriormente mencionados.

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

Siendo éste el primer informe que sobre impacto de género ha elaborado el Servicio Riojano de Empleo, carecemos de los indicadores y bases estadísticas adecuadas para hacer una valoración exacta de la incidencia que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género, pero podemos observar, tal y como hemos comentado anteriormente, que como consecuencia de las actuaciones desarrolladas en los últimos años, hemos asistido a un proceso acelerado y sostenido de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, con unos indicadores que muestran con claridad una evolución muy favorable del empleo de las mujeres, al dotar al mercado laboral de los incentivos necesarios y adecuados que contribuyan a generar más y mejor empleo, potenciando un aspecto clave como es remover los obstáculos que sobre el empleo puede producir la maternidad o paternidad, y promoviendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tanto en el acceso como en la permanencia en el empleo.



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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

Para alcanzar los objetivos del Programa de gasto del Servicio Riojano de Empleo, éste prevé la puesta en marcha de actuaciones concretas dirigidas directamente a los trabajadores y a las empresas, ya que existe una estrecha relación entre la competitividad de las empresas y la calidad del empleo. El empleo estable, la seguridad y salud laboral, la flexibilidad de horarios, la conciliación de la vida laboral y familiar, la responsabilidad social de las empresas y la formación permanente de los trabajadores contribuyen a mejorar la calidad del empleo.

Entre estas actuaciones podemos centrarnos, por tener desde el punto de vista de la perspectiva de género mayor incidencia en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres, en las siguientes:

Facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, así como la igualdad en el mercado de trabajo, a través de:

- a) Las ayudas al fomento del derecho de excedencia para el cuidado de hijos y sustitución de trabajadores en excedencia por este motivo.
- b) La concesión de ayudas públicas, el fomento del empleo estable y de calidad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- c) La puesta en marcha de Planes de Acción Positiva, consensuados con los representantes de personal, a fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar y la igualdad en el empleo entre hombres y mujeres.

Potenciación de los Equipos de Incorporación Sociolaboral, integrados por representantes de empleo y servicios sociales, para facilitar la integración e incorporación al mercado de trabajo de las personas en situación de riesgo de exclusión sociolaboral. Para la consecución de este objetivo, se elaborará un Protocolo de Actuación Conjunta de Empleo y Servicios Sociales, para impulsar las líneas de actuación con este colectivo. Desde la Comisión Interdepartamental de Inserción Sociolaboral, se coordinarán las actuaciones conjuntas a realizar con las personas en situación o riesgo de exclusión social y laboral y se impulsará el programa de fomento del empleo para este colectivo en Empresas de Inserción.

En colaboración con otros órganos del gobierno de La Rioja, se desarrollarán las acciones del II Plan para la Integración de los Inmigrantes en La Rioja, con el objetivo de reforzar y priorizar la participación de inmigrantes en las políticas activas de empleo, elaborando itinerarios integrados de inserción socio laboral, y colaborando con entidades que participan en intermediación laboral, a través de acciones de información, asesoramiento y acompañamiento que faciliten la mejora de la posición del inmigrante en el mercado de trabajo y la detección y dinamización de sus iniciativas de autoempleo.



También, en coordinación con otros órganos de la administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se continuará con la ejecución del Plan contra la Violencia de Género.

Potenciar los programas públicos generadores de empleo, entre los cuales destacan:

a) Los **programas de “Primer Empleo” y “Mujer y Empleo”**, destinados a fomentar, respectivamente, la incorporación o reincorporación al mercado de trabajo de jóvenes y mujeres desempleadas.

b) Los proyectos de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, en colaboración con Ayuntamientos y organizaciones, priorizando aquellos que garanticen en mayor medida la posterior inserción laboral de los participantes y la relación con el entorno económico y empresarial de la zona.

Además, el Servicio Riojano de Empleo promoverá aquellos cambios sociales que sean necesarios para adecuar algunos roles profundamente enraizados en nuestra sociedad, a una realidad social consistente en la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo, adaptándose, a tal efecto, a los cambios estructurales, y transformando progresivamente el entorno de trabajo, de modo que puedan crearse condiciones más equilibradas para hombres y mujeres mediante el reconocimiento de la valiosa contribución de estas últimas, en beneficio de la sociedad y de la propia empresa.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

De cara a futuros informes, se considera oportuna la creación de una comisión técnica que coordine la elaboración y seguimiento del mismo.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 17: INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS

Servicio 01: GERENCIA DEL INSTITUTO DE ESTUDIOS RIOJANOS

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
5421 – Investigación Básica	226.06
	226.08
	480.01
	646.02

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

En las Órdenes y Convocatorias del IER no se recoge el impacto de género, ya que son de libre concurrencia, pero se pretende en este informe reflejar la incidencia destinada a hombres y mujeres.

Los gastos previstos para el ejercicio presupuestario 2010 en los códigos anteriormente mencionados ascienden a la cantidad de 473.676,00 €.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

		% Género		% Gasto	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Capítulo I	Personal	46,15%	53,85%	53,22%	46,78%
226.06	Actividades	76,92%	23,08%	72,06%	27,94%
226.08	Publicaciones	70,59%	29,41%	75,52%	24,48%
480.01	Ayudas	57,14%	42,86%	61,00%	39,00%
646.02	Planes	50,00%	50,00%	43,90%	56,10%

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

Aunque las Órdenes y Convocatorias del IER no recogen 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 IER se resumen en:

- 1.- Potenciar la investigación.
- 2.- Difundir el conocimiento investigador y cultural de La Rioja.
- 3.- Ampliación de instrumentos para la investigación.

Estos objetivos se tratan de alcanzar a través de:

- a) Proyectos científicos para el estudio de temas riojanos.
- b) Ayudas para estudios científicos de temática riojana.
- c) Planes propios para estudios científicos de temática riojana.
- d) Edición de publicaciones científicas y microfilmaciones.



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 Ayudas que por parte de este organismo se conceden.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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

- Ayudas a la investigación.
- Planes de investigación.
- Publicaciones
- Actividades (reuniones, conferencias, cursos, etc.)

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

Se contribuye a tener información acerca de:

- Ayudas
- Planes
- Publicaciones
- Actividades

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



INFORME
IMPACTO DE GÉNERO

SECCIÓN 18: INSTITUTO RIOJANO DE LA JUVENTUD

Servicio 01: SERVICIOS GENERALES

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
4561 – Promoción y Ayuda a la Juventud	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

El programa de gasto 4561, “Promoción y Ayuda a la Juventud”, es elaborado y ejecutado por lo que inicialmente fue la Dirección General de Juventud, hoy Instituto Riojano de la Juventud. Su objetivo es el de establecer el marco de actuación de las políticas para la juventud de las administraciones públicas riojanas, así como promover la igualdad de oportunidades, y la participación libre de las jóvenes y los jóvenes riojanos en el desarrollo político, social, económico y cultural de La Rioja.

El Instituto Riojano de la Juventud dispone de un solo programa de gasto, el 4561, que recoge el total de ayudas y subvenciones que concede este Organismo, tanto a individuales como a asociaciones juveniles y a Ayuntamientos, así como todo el abanico de convenios que financia el IRJ para la promoción y desarrollo de la juventud.

Por lo que se refiere al programa 4561, cabe significar que el mismo pretende dar cumplimiento a las funciones y objetivos que tiene marcados esta Entidad, y que vienen regulados en la Ley 7/2005, de 30 de junio, de Juventud. Dentro de los objetivos asignados a este Organismo, adquieren una especial relevancia los consistentes en favorecer la información juvenil, la orientación a la juventud, la promoción de la participación juvenil mediante el fomento del asociacionismo juvenil, el asesoramiento técnico a la juventud y a las asociaciones sobre subvenciones, el fomento de actividades juveniles y la ejecución de políticas transversales, entre otros.



Es indudable que el objetivo básico y prioritario que tiene marcado este Ente es la elaboración, propuesta, seguimiento, ejecución y evaluación de la política del Gobierno de La Rioja en materia de juventud. Ello no obsta para que, a su vez, intente alcanzar la consecución de aquellos otros objetivos que, aun no estando directamente vinculados a los objetivos básicos de este Ente, sí son prioritarios para el desarrollo y la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, como es la adopción de todas aquellas medidas que desde la perspectiva de género contribuyan a reducir las desigualdades que en el ámbito social, político y económico puedan producirse entre hombres y mujeres.

Precisamente desde esta perspectiva de género es desde la que hay que enfocar el programa de gasto 4561 del Presupuesto del Instituto Riojano de la Juventud, buscando aquellos indicadores económicos o no económicos que puedan darnos una información adecuada a los objetivos que pretender alcanzarse desde la perspectiva de género, aspectos éstos que serán comentados con mayor profundidad en los apartados siguientes.

En este marco de actuaciones podemos destacar:

Desarrollo organizativo del Instituto Riojano de la Juventud

1. Ejecución y desarrollo del Plan estratégico de Juventud.
2. Desarrollo y ejecución del programa formativo.

Creación y apoyo al funcionamiento de las Oficinas Locales de Juventud

1. Ejecución de los convenios suscritos con las Corporaciones Locales.
2. Impulso y seguimiento de la información juvenil a través de las Oficinas Locales de Juventud.

Desarrollo y seguimiento de la ejecución de la Red de Información Juvenil

1. Puesta en funcionamiento de la oficina virtual.
2. Ejecución del Plan de Formación Específico para la Red de Información Juvenil.
3. Impulso y desarrollo de la central de reservas de plazas en la red de albergues.

Gestión de las infraestructuras puestas al servicio de la política de juventud

1. Estudio de interconexión de equipamientos de la política juvenil.
2. Impulso y desarrollo de la central de reservas de plazas en la red de albergues.



Organización y fomento de las expresiones colectivas y del ocio y tiempo libre

- Programa de premios para jóvenes del carné joven.
- Promoción y desarrollo de programas y actuaciones de carácter cultural.
- Promoción y desarrollo de programas de ocio y tiempo libre.
- Mejora, supervisión y control de las escuelas de tiempo libre.
- Gestión de la expedición de los títulos de monitores.

Otros

- Potenciación de la utilización del carné joven.
- Promoción de la utilización de acreditaciones específicas para la juventud: carné de alberguista, etc.
- Promoción y desarrollo de programas dirigidos al intercambio juvenil.
- Desarrollo de programas de información dirigidos a los jóvenes.
- Coordinación y desarrollo de las políticas transversales.
- Programa de voluntariado.
- Programa de intercambios juveniles e iniciativas europeas.
- Concesión de ayudas y subvenciones.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Como se ha comentado en el apartado relativo a la descripción de los programas de gasto, el Instituto Riojano de la Juventud tiene unos objetivos claros de coordinación de las políticas y recursos dirigidos a la juventud riojana. Y a los efectos previstos en este apartado, se ha de precisar qué indicadores son los más convenientes en el ámbito de nuestras funciones y competencias, para poder elaborar una metodología adecuada que permita, desde la perspectiva de género, conocer la incidencia que nuestras políticas de gasto pueden tener en la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, con el fin de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

Desde esta perspectiva, convendría definir aquellos parámetros o indicadores que pueden resultar no sólo eficaces, sino también eficientes para el objetivo que se pretende alcanzar, que como todos sabemos consiste en averiguar qué desigualdades se manifiestan en nuestra sociedad actual entre hombre y mujeres, y qué medidas pueden adoptarse para alcanzar mayores niveles de equidad.

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

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

- 1.- Número de hombres y mujeres que trabajan en el Instituto Riojano de la Juventud, fijando el número y los porcentajes de participación según niveles de responsabilidad.
- 2.- Número de jóvenes usuarios de la Sala de Biblioteca del IRJ y del uso de Internet.
- 3.- Número de consultas recibidas a través del Teléfono Joven.

En base a estos indicadores, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

**1.- Número de hombres y mujeres que trabajan en el Instituto Riojano de la Juventud, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad.**

TABLA I					
PERSONAL: INSTITUTO RIOJANO DE LA JUVENTUD					
	TOTAL	Nº HOMBRES	%	Nº MUJERES	%
PERSONAL TOTAL	17	9	52,94	8	47,06
ALTOS CARGOS	1	1	100,00	0	0,00
RESPONSABLES UNIDADES OPERATIVAS	3	2	66,67	1	33,33
PERSONAL TÉCNICO	3	2	66,67	1	33,33
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SERVICIOS	10	4	40,00	6	60,00

2.- Usuarios de la Sala de Biblioteca y del servicio de Internet.

	TOTAL	Nº DE HOMBRES	%	Nº MUJERES	%
Usuarios Biblioteca	2.379	792	33%	1.587	67%
Usuarios Internet	4.212	2.359	56%	1.853	44%

3.- Número de consultas recibidas a través del Teléfono Joven.

	TOTAL	Nº HOMBRES	%	Nº MUJERES	%
CONSULTAS TELÉFONO JOVEN	7.280	2.548	35%	4.732	65%

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores del año 2008, de carácter específico, podemos señalar los siguientes:

1.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de ayudas y subvenciones individuales. Un total de 257 jóvenes obtuvieron subvención, de los que un 80% correspondió a hombres y un 20% a mujeres.

2.- Número de hombres y de mujeres que han presentado obras en la muestra joven de artes plásticas, así como los seleccionados. Se presentaron unas 130 obras en total, en las distintas modalidades. El 55% de los autores fueron hombres y el 45% mujeres.



3.- Número de hombres y de mujeres poseedores del carné joven. Actualmente, aproximadamente existen unos doce mil poseedores del carné, teniendo en cuenta que un 65% son mujeres y el resto, hombres.

4.- Número de hombres y de mujeres que participan de las actividades de ocio y tiempo libre organizadas por el IRJ. En el 2008, se ofertaron unas 900 plazas de campamentos, en las que un 60% correspondieron a mujeres y un 40% a hombres.

5.- Número de hombres y de mujeres beneficiarios de los préstamos para el carné de conducir. El año anterior, un total de 800 jóvenes fueron beneficiarios. De ellos, aproximadamente, el 60% corresponde a mujeres y el 40% a hombres.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por el Instituto Riojano de la Juventud, que debe unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010, constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta desde este Organismo y con él, se pretende sentar las bases de los futuros informes.

La perspectiva de género constituye una novedad tanto en los programas de gasto de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, como en el Presupuesto del propio Instituto Riojano de la Juventud, constituyendo este informe una primera aproximación al análisis de la perspectiva de género del programa de gasto que integra el Presupuesto de este Organismo.

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

Es indudable que dichos indicadores y la base estadística de que ahora disponemos no nos permite aportar muchas conclusiones al presente informe. En estos momentos, únicamente podemos ofrecer datos muy generales, que se integran en el presente informe, y que muestran, desde una perspectiva de género, la proporcionalidad que durante el año 2008 hay entre hombres y mujeres en las distintas actuaciones que desarrolla el Instituto, obteniendo conclusiones muy concretas.



B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA EL INSTITUTO RIOJANO DE LA JUVENTUD

En el marco de las distintas líneas de subvención, ayudas y premios que se gestionan desde el Instituto Riojano de la Juventud, no existen verdaderamente criterios de valoración que incidan de forma directa o indirecta en la consecución del objetivo de igualdad de género.

En este contexto, desde el IRJ se han promovido y gestionado diferentes iniciativas, que sin embargo, no se han dirigido en concreto a hombres o mujeres. Otra cosa diferente son las consecuencias que se puedan obtener una vez aplicadas las mismas. Entre estas iniciativas podemos destacar:

1.- Una línea de subvenciones individuales cuyos destinatarios son jóvenes, tanto hombres como mujeres, que no establece una valoración diferente en función del género. Sin embargo, teniendo en cuenta el número total de jóvenes solicitantes en el año 2008, se puede observar que la cifra de mujeres fue notablemente superior al número de hombres. Esto puede llevar a la conclusión de que son las mujeres más tendentes a salir al extranjero a realizar cursos.

2.- El IRJ también firmó unos convenios con dos entidades financieras con el fin de que los jóvenes, en general, puedan acceder al carné de conducir, facilitando su pago mediante préstamos en los que este Organismo asume los intereses. Como ocurre con las subvenciones, en este sentido, no se ha adaptado ninguna medida especialmente relacionada con el impacto de género, puesto que de otra manera sería discriminatorio. Aquí también fue mayor el número de solicitantes mujeres.

3.- Anualmente, el Instituto Riojano de la Juventud también ofrece a los jóvenes una campaña de actividades de ocio y tiempo libre, dirigida por igual a hombres y mujeres. Se puede comprobar que los chicos se decantan más por actividades de aventura, escalada o deportes más arriesgados, mientras que las chicas se decantan más por las actividades en la playa o culturales. Por otra parte, estas actividades están destinadas, en el período vacacional, a favorecer a la familia, en cuanto que se les asegura que mientras ellos tienen que continuar trabajando, sus hijos están ocupados y vigilados por la Administración, en el papel de la mujer como madre.

4.- La convocatoria anual de la muestra joven de artes plásticas, en sus distintas modalidades, es una iniciativa del IRJ, dirigida a jóvenes riojanos/as, que tampoco presenta una medida concreta en función del género. Sin embargo, aquí se puede observar que el número de hombres es ligeramente superior al de mujeres.

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

Como ya se ha indicado, el programa de gasto vigente en el Instituto Riojano de la Juventud es el Programa 4561, "Promoción y Ayuda a la Juventud", siendo sus fines y objetivos generales los reflejados en la Ley 7/2005, de 30 de junio, de



Juventud, que crea el Instituto Riojano de la Juventud y materializa como objetivos principales, el establecer el marco de actuación de las políticas de juventud, promover la igualdad de oportunidades y la participación libre de las jóvenes y los jóvenes riojanos en el desarrollo político, social, económico y cultural de La Rioja.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el Decreto 38/2006, de 16 de junio, por el que se aprueban los estatutos del IRJ, determina las actuaciones que podrá desarrollar el mismo en el ámbito de sus competencias, siendo de destacar, a estos efectos, los siguientes cometidos:

- a) Información juvenil mediante la elaboración y gestión de la Red de Información Juvenil.
- b) Orientación a la juventud.
- c) Promoción de la participación juvenil.
- d) Gestión de la planificación sectorial de juventud y seguimiento de las políticas transversales.
- e) Ejecución de las políticas transversales.
- f) Asesoramiento técnico a la juventud y a las asociaciones sobre las subvenciones públicas.
- g) Seguimiento de la política de juventud.

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

Es evidente que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género. La cuestión que se plantea es si todos los programas de gasto deben mostrar dicha incidencia, o bien debemos descartar aquellos programas de gasto cuya repercusión sobre ese ámbito de actuación no es significativa.

Partiendo de esta decisión, se entiende que los programas de gasto de esta Entidad disponen de indicadores suficientes para poder introducir la perspectiva de género en nuestros programas de gasto. 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.



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

Como ya se ha señalado con anterioridad, éste es el primer informe que sobre impacto de género ha elaborado el Instituto Riojano de la Juventud, careciéndose en los momentos actuales de los indicadores y bases estadísticas adecuadas para poder hacer una valoración concreta y exacta de la incidencia que nuestro programa de gasto puede tener en el ámbito social y económico, desde una perspectiva de género.

Por tanto, entendiendo que en la actualidad no se puede hacer ningún tipo de valoración, consideramos oportuno que este primer informe sirva para sentar las bases de lo que han de ser los futuros informes de impacto de género.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo el Instituto Riojano de la Juventud, debe indicarse que en el presente informe no se establece, de entrada, ningún tipo de mejora en las políticas de gasto que lleva a cabo el IRJ.

Esto no quiere decir que, como consecuencia de la propia dinámica subvencionadora que desarrolla este Organismo, se estime oportuno, una vez analizados todos los pormenores que en la misma intervienen, adoptar aquellas medidas que, desde un punto de vista de la perspectiva de género, puedan tener cierta incidencia en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

En este sentido, sí que está claro que existen una serie de actividades de ocio y tiempo libre que demandan más los hombres que las mujeres, y viceversa, por lo que se pretende, desde este Organismo, realizar, de cara a ejercicios futuros, un análisis más exhaustivo de cada una de esas actividades, con el objetivo de determinar cuántas se ofertan o cuánto dinero se destina a las mismas.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

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



Para ello, se recomienda una mayor colaboración, tanto de las distintas áreas que integran la organización del Instituto Riojano de la Juventud, como del conjunto de organismos de esta Administración Autonómica.

Resultarán imprescindibles los datos que puedan o deban aportar otros entes, como es el caso concreto y evidente del Instituto de Estadística de La Rioja, que tendrá que facilitar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores relacionados con la perspectiva de género.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Servicio 03: DIRECCIÓN GENERAL PARA LA INNOVACIÓN

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
5411 – Programa de 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 para la Innovación.

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

Este programa continúa la trayectoria iniciada en 2008 por la Dirección General con el programa 5431, de Investigación y Desarrollo Tecnológico.

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

Algunas de sus actuaciones son:



1.- Plan Regional de I+D+i 2008-2011

Coordinado por la Dirección General para la Innovación, el Plan persigue una serie de objetivos estratégicos en los que se basa un modelo de desarrollo económico sostenible. Se realiza una política integral de ciencia, tecnología e innovación, e incrementa la generación de conocimiento, atrayendo talento y potenciando la inserción de investigadores en el Servicio Riojano de Innovación (SRI). Plantea la necesaria evolución del tejido industrial hacia una sociedad del conocimiento, fomentando el desarrollo de actividades productivas innovadoras y de alto valor añadido, e identifica e impulsa sectores estratégicos y la transferencia del conocimiento y la tecnología.

2.- Observatorio para la Innovación

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

3.- Portal de la Innovación

Es un instrumento que permite dotar de visibilidad al Sistema Riojano de Innovación en el espacio de Internet. En él se aúnan las herramientas para la innovación, como es el caso de la participación en redes relacionadas con la materia, facilitando el acceso de los emprendedores a los recursos necesarios para transformar sus ideas en proyectos empresariales.

4.- Red de Centros Tecnológicos de La Rioja

Permite la colaboración entre los distintos miembros para la coordinación de actuaciones y la elaboración de proyectos conjuntos, fomentando la comunicación entre ellos.

5.- Fundación para la Innovación

La Fundación servirá de espacio de encuentro para la iniciativa pública y privada. Sus objetivos más destacados son la promoción de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación en La Rioja; sensibilizar, promover y difundir en la sociedad riojana la cultura científica y el espíritu emprendedor. Pretende ser un foro de participación de todos los agentes del SRI, realizando memorias, jornadas, foros y congresos, así como labores de reconocimiento a través de premios.



6.- Desarrollo de la Ley 3/2009 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

Elaboración del marco reglamentario de la Ley 3/2009.

7.- Fomento de la propiedad industrial

Protección tanto a la actividad innovadora como a la mercantil, mediante la identificación en exclusiva de productos y servicios ofertados en el mercado.

8.- Plan Estratégico de Difusión de la Innovación

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

9.- Impulso de las Tecnologías Convergentes

Impulso a través de programas pilotos de la Nanotecnología, la Biotecnología, las Tecnologías de la Información y la Gestión del Conocimiento (NBIC). Promover espacios de discusión para tratar la conexión entre las NBIC y las empresas de otros sectores más tradicionales y difundir sus aportaciones, novedades y tendencias entre todos los agentes del SRI.

10.- Registro de Investigadores y de Empresas Innovadoras

Desarrollo reglamentario de los registros de agentes del Sistema Riojano de Innovación. Creación de una red social para impulsar proyectos innovadores y de investigación, mejorando la transferencia de tecnología.

Además de las arriba indicadas, existen otras líneas de trabajo como el Plan de Generación y Atracción del Conocimiento, el Plan de Transferencia del Conocimiento y la Tecnología, y las Oficinas y Redes de Transferencia.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

INDICADORES SOBRE SECTORES DE EJECUCIÓN DE LA I+D

La I+D se viene ejecutando a través de 3 agentes; a saber, la Administración Pública, la Universidad y el sector empresarial, que incluye también a las Instituciones Privadas sin Fines de Lucro (IPSFL).

La Rioja tiene tasas de crecimiento superiores a las del Estado en las cifras de personal dedicado a I+D en dos de estos sectores de ejecución: las Administraciones Públicas y el sector de la Enseñanza Superior. En datos desagregados por sexos, el incremento del número de mujeres dedicadas a la I+D está por encima de los datos nacionales en los 3 sectores.

Tasas de crecimiento 2007-2008 personal en I+D

TOTAL	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	9,63%	5,92%	5,51%
LA RIOJA	48,62%	35,49%	2,47%

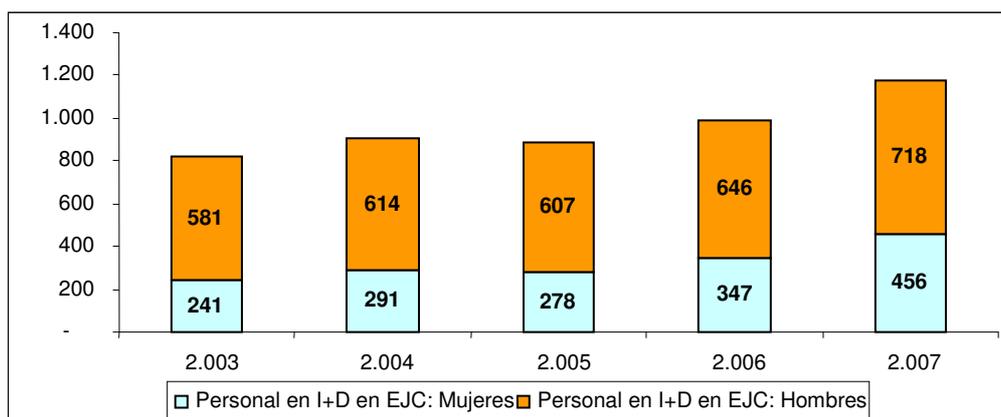
MUJERES	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	10,59%	6,35%	9,17%
LA RIOJA	40,40%	54,70%	10,24%

Todos estos datos han sido recogidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en su Encuesta sobre actividades de I+D de 2007.

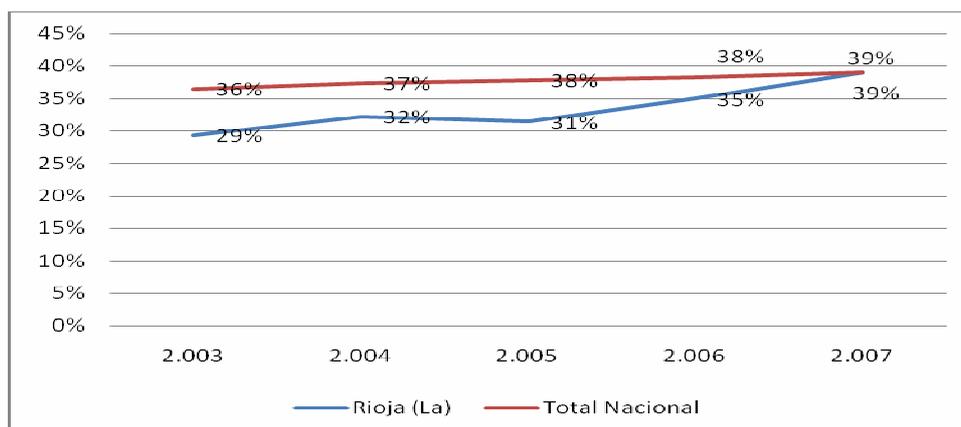
El personal dedicado a I+D, así como el número de investigadores, crece en La Rioja, conforme a la estadística del INE, alcanzando en 2007 la cifra de 1.174 personas ocupadas en trabajos relacionados con la I+D, siendo su equivalente a jornada completa (EJC) de 627. En cuanto a la distribución por sexos, las mujeres representan el 38,88%, porcentaje similar al nacional, con un valor absoluto de 456 mujeres empleadas en la I+D, lo que supone, al mismo tiempo, un incremento del 31,68% en La Rioja, frente al 8,31% de incremento estatal.

Personal dedicado a la I+D

	2003	2004	2005	2006	2007
PERSONAL I+D	822	905	885	993	1.174
% MUJERES EN PERSONAL I+D	29,26%	32,18%	31,39%	34,92%	38,88%



La Rioja partía en el año 2003 de un porcentaje de mujeres dedicadas a la I+D inferior al del Estado; en concreto, del 29% frente al 36%. En el año 2006, esta proporción se eleva ya al 35%, y en 2007 prácticamente se sitúa a nivel estatal en esta magnitud.



Considerando sólo el personal investigador, La Rioja vuelve a superar al Estado en las tasas de crecimiento, ahora en los tres sectores de ejecución. Desagregado por sexos, las mujeres investigadoras crecen en La Rioja a un ritmo superior al del Estado en el sector de las AAPP y en la Enseñanza Superior, y tiene una tasa de crecimiento prácticamente igual a la estatal en el sector empresarial. Englobando los 3 sectores, del año 2006 al 2007, La Rioja tiene un incremento del 19,52% en su número de investigadores, frente al 5,89% de incremento estatal.

Tasas de crecimiento 2007-2008 investigadores

TOTAL	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	7,72%	6,08%	5,23%
LA RIOJA	14,95%	27,20%	10,87%



MUJERES	AAPP	ENSEÑANZA SUPERIOR	EMPRESAS
NACIONAL	6,55%	6,26%	8,71%
LA RIOJA	12,37%	32,14%	7,08%

En valores absolutos, los investigadores alcanzan la cifra de 627 en el equivalente a jornada completa (EJC), siendo las mujeres el 40,39% de esa cifra; es decir, la mujer tiene una presencia mayor en el ámbito investigador que en el ámbito de la I+D.

Investigadores en EJC

	2003	2004	2005	2006	2007
INVESTIGADORES	448	507	482	525	627
% MUJERES INVESTIGADORAS	35,01%	40,88%	36,69%	39,74%	40,39%

INDICADORES SOBRE EL REGISTRO DE INVESTIGADORES

El Registro de Investigadores, gestionado desde la Dirección General para la Innovación, arroja los siguientes datos: el 45% de los investigadores inscritos son mujeres, frente al 55% de los hombres, lo que indica que las tasas están próximas y no existe una diferencia importante entre sexos, sino que ambos están en una situación próxima a la paridad.



**INDICADORES DE LA DIRECCIÓN GENERAL PARA LA INNOVACIÓN**

En la Dirección General para la Innovación, el 53% del personal son mujeres, frente al 47% que representan los hombres. En cuanto al personal equivalente a jornada completa (EJC), las mujeres representan un total de 4,30 frente al 4,74 de los hombres. El único doctorado es varón, así como los únicos 2 diplomados. En cuanto al personal con licenciatura universitaria, 8 son mujeres y 5 son varones. Los datos son de elaboración propia de la Dirección General:

<i>CATEGORÍA</i>	<i>SEXO</i>	<i>JORNADA (EJC)</i>	<i>FORMACIÓN</i>
Investigador	V	0,75	Doctorado
Técnico	M	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,50	Licenciado
Investigador	M	1,00	Licenciado
Investigador	V	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,25	Licenciado
Técnico	M	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,25	Licenciado
Investigador	M	0,50	Licenciado
Técnico	M	0,25	Ciclo formativo grado superior
Investigador	V	0,50	Diplomado
Investigador	V	1,00	Licenciado
Investigador	V	1,00	Diplomado
Auxiliar	V	0,33	Licenciado
Auxiliar	V	0,33	Licenciado
Auxiliar	V	0,33	Licenciado

INDICADORES SOBRE LOS CENTROS TECNOLÓGICOS DE LA RIOJA

Como se ha indicado al describir el programa de gasto, la Dirección tiene a su cargo la coordinación de la estructura de los centros tecnológicos de La Rioja. Analizando el personal que trabaja en los mismos, se constata que el 58,9% son mujeres. En cuanto a los investigadores, el 54,28% son mujeres, frente al 45,72% que representan los hombres.

CENTROS TECNOLÓGICOS DE LA RIOJA: DISTRIBUCION DE PERSONAL POR SEXOS

<i>CENTRO</i>	<i>PERSONAL TOTAL</i>			<i>INVESTIGADORES (EJC)</i>		
	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>TOTAL</i>	<i>H</i>	<i>M</i>	<i>TOTAL</i>
CTCR	3	3	6	2	2	4
CTIC	8	20	28	2	9	11
CITA	7	6	13	3	1	4
CTICH	3	8	11	0	4	4
CILENGUA	9	6	15	9	3	12
TOTALES	30	43	73	16	19	35



B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

La Rioja presenta mejores datos que el conjunto del Estado en cuanto a tasas interanuales de incremento del personal dedicado a la I+D. La distribución por sexos es similar en La Rioja y en el resto del Estado, con tasas femeninas en torno a un 38,88%, ligeramente inferiores a las masculinas, pero que no significan una falta de presencia de mujeres en el ámbito de la I+D.

La Rioja tiene un crecimiento del 18,29% en su personal en I+D, que la sitúa como la segunda Comunidad Autónoma en crecimiento de recursos humanos destinados a esta actividad. El crecimiento del personal femenino alcanza el 31,68%, frente a un dato estatal del 8,31%.

Desagregado por sectores de ejecución, el 17% de la I+D se lleva a cabo en el sector de las AAPP, el 49,8% en el sector empresarial y el 33% restante en el sector de la Enseñanza Superior. Las mujeres alcanzan un porcentaje del 50,15% en personal dedicado a la I+D en la Universidad, el 42,2% en el sector de la Administración y el 30,21% en el sector empresarial. Es decir, en dos de los tres sectores de ejecución encontramos prácticamente una paridad de género en cuanto al dato de recursos humanos.

Personal total en I+D y % de evolución

PERSONAL I+D	2003	2004	2005	2006	2007
AAPP	106	106	109	134	199
%	12,9 %	11,7%	12,3%	13,5%	17,0%
Empresas/IPSFL	463	528	503	571	585
%	56,3%	58,3%	56,8%	57,5%	49,8%
Enseñanza Superior	253	271	273	288	390
%	30,8%	29,9%	30,9%	29,0%	33,2%
TOTAL	822	905	885	993	1.174

Fuente: INE Estadística sobre actividades de I+D

En cuanto al ámbito investigador, La Rioja vuelve a ser la segunda Comunidad Autónoma en tasa de crecimiento del número de investigadores, con un 19,52% de crecimiento, frente al dato nacional del 5,89%.

El personal investigador femenino alcanza el 40,39%, dato ligeramente superior al dato femenino para el personal en I+D indicado anteriormente. La Rioja se sitúa por delante del Estado tanto en porcentaje de mujeres investigadoras —el 40,39% frente al 37,89% nacional—, como en tasas de crecimiento —el 21,49% frente a la tasa nacional del 6,97%—.



Desagregado por sectores de ejecución, la Enseñanza Superior tiene el 52,9% de los investigadores, frente al 34,8% del sector empresarial y el 6,5% del sector de las AAPP.

Las mujeres son el 54,36% de los investigadores en las AAPP, el 44,58% en el sector de la Enseñanza Superior y el 29,10% en el sector empresarial. Por tanto, obtenemos datos bastantes similares tanto en los recursos humanos dedicados a la I+D como a la investigación en el sector empresarial, y los datos se cruzan para los ámbitos universitario y de las AAPP.

Personal total investigador por sectores y porcentajes

INVESTIGADORES	2003	2004	2005	2006	2007
AAPP	60	57	57	67	77
%	7,1%	6,0%	6,4%	6,8%	6,5%
Empresas/IPSFL	160	204	170	197	218
%	35,8%	40,2%	36,0%	37,5%	34,8%
Enseñanza Superior	228	246	246	261	332
%	50,9%	48,5%	52,1%	49,7%	52,9%
TOTAL	448	507	473	525	627

Fuente: INE Estadística sobre actividades de I+D

A modo de resumen, podrían mostrarse en las siguientes tablas los porcentajes de participación femenina por sectores de ejecución, y sus tasas de crecimiento.

Tasas de crecimiento personal femenino en I+D e investigadores

DATO ESTATAL	AAPP	EMPRESAS/IPSFL	ENSEÑANZA SUPERIOR
PERSONAL EN I+D	10,59%	9,17%	6,35%
PERSONAL INVESTIGADOR	6,55%	8,71%	6,26%
DATO EN LA RIOJA			
PERSONAL EN I+D	40,40%	10,24%	54,70%
PERSONAL INVESTIGADOR	12,37%	7,08%	32,14%

Porcentaje de participación femenina por sectores de ejecución

	AAPP	EMPRESAS/IPSFL	ENSEÑANZA SUPERIOR
PERSONAL EN I+D	42,20%	30,21%	50,15%
PERSONAL INVESTIGADOR	54,36%	29,10%	44,58%



Observando los datos de la última Encuesta de Población Activa (EPA) para el segundo trimestre de 2009, La Rioja tiene tasas de paro menores que el total estatal, tanto a nivel global como desagregado por sexos. A nivel nacional, se observa que la tasa de paro femenino es un 0,69% superior a la tasa masculina. Este diferencial decrece en La Rioja hasta el 0,51%. Es interesante destacar que la tasa de paro femenino en La Rioja es inferior a la tasa de paro masculina nacional; el 12,45% frente al 17,62%.

Datos EPA 2º Trimestre 2009

AMBOS SEXOS			
	<i>OCUPADOS</i>	<i>PARADOS</i>	<i>TASA PARO</i>
TOTAL NACIONAL	18.945	4.137,50	17,92%
LA RIOJA	140,40	20,50	12,74%
VARONES			
	<i>OCUPADOS</i>	<i>PARADOS</i>	<i>TASA PARO</i>
TOTAL NACIONAL	10.700,90	2.289,10	17,62%
LA RIOJA	81,90	12,20	12,96%
MUJERES			
	<i>OCUPADOS</i>	<i>PARADOS</i>	<i>TASA PARO</i>
TOTAL NACIONAL	8.244,10	1.848,40	18,31%
LA RIOJA	58,50	8,30	12,45%

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

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

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

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

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



- Fundación para la Innovación
- Observatorio de la Innovación
- Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación
- Incorporación de las nuevas tecnologías en el sector Nano y Bio
- Portal de la Innovación
- Plan para la Generación y Atracción de Conocimiento
- Cátedra de Innovación
- Incorporación del talento investigador
- Plan de Transferencia y Vigilancia del Conocimiento y la Tecnología

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

El desarrollo de las actuaciones citadas dentro del programa de gasto es transversal a toda la sociedad riojana, pues el Sistema Riojano de Innovación lo componen por igual hombres y mujeres. Existen, no obstante, ciertos sectores que juegan un papel protagonista dentro del mismo, como son el personal empleado en actividades de I+D y los investigadores, que son los dos grupos a los que mayoritariamente van dirigidas las políticas de la Dirección General. Dichas políticas contemplan tanto a hombres como mujeres a la hora de planificarse, ejecutarse y en su posterior evaluación.

El Observatorio de la Innovación es el instrumento dentro de la Dirección General para la Innovación que realiza el seguimiento y evaluación de las políticas materializadas dentro del Plan Riojano de I+D+i 2008-2011. A través de la difusión de los estudios, informes y publicaciones que elabora, señala que La Rioja se encuentra en una posición privilegiada a la hora de analizar la perspectiva de género en todas las actuaciones y políticas desarrolladas.

Una de las actuaciones previstas para el Observatorio es la elaboración de un cuadro de mandos del SRI. Dicho cuadro ofrecerá, a través de una batería de indicadores, una fotografía de la ejecución de la I+D en La Rioja, desagregada por sexos. La perspectiva de género está presente tanto en los indicadores de crecimiento de personal dedicado a la I+D, como en los del personal investigador. Dispone también de información desagregada por sectores de ejecución: AAPP, sector empresarial y Enseñanza Superior.

Los centros tecnológicos, que son coordinados desde la Dirección, también ofrecen datos diferenciados por sexos, por lo que también a este importante ámbito de ejecución de la I+D queda incorporada la perspectiva de género.



El Registro de Investigadores presenta indicadores que muestran el sexo y el origen geográfico de los investigadores inscritos.

Actualmente, el estudio del impacto de género está incorporado en la Administración riojana a nivel de las disposiciones de ley que se elaboren, como por ejemplo, los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Es importante destacar que la propia estructura del órgano ejecutor del gasto y el personal que trabaja en los centros tecnológicos dependientes de la propia Dirección muestran un cierto sesgo femenino, que corrobora en el ámbito de la I+D una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, o ligeramente inclinada hacia el lado femenino.

Por último, señalar que en un futuro, se prevé la obtención y evaluación de nuevos indicadores que incorporen la perspectiva de género.

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

Como se ha indicado anteriormente, la Comunidad Autónoma de La Rioja incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento De La Rioja. En base a dicho mandato, la Consejería de Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales para 2010 de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todas las entidades que lo conforman.

Los datos reportados por los distintos agentes empleados que han sido filtrados y estudiados por el Observatorio de la Innovación muestran una presencia femenina más destacada en el ámbito de la Enseñanza Superior y de las AAPP, tanto para recursos humanos empleados en la I+D, como para personal estrictamente investigador. Podría indicarse que la paridad de género es prácticamente una realidad en estos dos sectores. En el sector empresarial, si bien la relación es de uno a dos, la participación de mujeres es importante y cuenta con tasas de crecimiento de dos dígitos, lo que implica que en el futuro se alcanzarán tasas de participación femeninas similares a las masculinas.

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



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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

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

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

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

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



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Servicio 04: DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, INDUSTRIA Y COMERCIO

Centro 01: SERVICIOS GENERALES. COMERCIO

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
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 realiza, directa o indirectamente, mediante asistencia externa por contratación o convenio, diversas actividades que tienen como objetivo básico el conocimiento estructural y coyuntural de los distintos sectores de la actividad económica, y en concreto, los sectores comercial y artesano. Estas actividades se realizan en la ejecución de políticas públicas que coadyuven a la consolidación de los distintos sectores con planes de investigación, desarrollo e innovación buscando la eficiencia de modelos de excelencia empresarial. En consecuencia, los fines del programa son el análisis de los diversos sectores de actividades económicas y la elaboración de propuestas de investigación, desarrollo e innovación de los mismos para la consolidación del tejido empresarial de La Rioja y el incremento del valor añadido de sus productos o servicios.

El programa 7611 tiene como fin básico la consolidación de los distintos sectores de la actividad económica, además de la ordenación y control de los sectores comercial y artesano mediante la ejecución de políticas públicas que permitan el conocimiento de su estructura y las coyunturas que les afecten o puedan afectar, elaborando acciones de promoción directa o indirecta y realizando el adecuado control sobre el ejercicio de la actividad comercial y artesanal. En la definición de las políticas públicas, ya sean de ordenación, como la elaboración de normas, o de control y fomento, se promueve la igualdad de género, puesto que las normas se elaboran atendiendo a un lenguaje no discriminatorio, y las mismas van dirigidas tanto a hombres como a mujeres.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Inicialmente, se expresan aquellos indicadores que pueden ser objeto de comparación con los presentados en relación con los Presupuestos de 2008, además de los referentes a las personas físicas o jurídicas que han sido beneficiarias de ayudas en la promoción del sector artesano, desarrollado por primera vez en el citado año.

Estos datos afectan en consecuencia a:

1º- Composición de los órganos consultivos y de participación: Consejo Riojano de Comercio, Consejo Riojano de Artesanía, Comisión Regional de Precios.

2º- Registro General de Artesanía de La Rioja: número de artesanos y artesanas inscritos, tanto con carácter individual, como honorarios y responsables de la actividad que se realiza en las empresas artesanas.

3º- Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja: perfil del titular comercial por sectores, distribución por sexo de los empleados de los comercios.

4º- Recursos humanos del Servicio de Comercio.

5º- Subvenciones al sector artesano 2008: distribución del número de solicitantes por sexos, y distribución del número de beneficiarios en función del sexo.

1º- ÓRGANOS CONSULTIVOS Y DE PARTICIPACIÓN

Composición de la Comisión Regional de Precios

ENTIDAD REPRESENTADA	Nº MIEMBROS	GÉNERO
Sector Público CAR	6	5 Hombres 1 Mujer
FER	1	1 Hombre
Asociaciones Consumidores	1	1 Hombre
Sindicatos	1	1 Hombre
TOTAL	9	8 Hombres 1 Mujer

* La secretaría de la Comisión Regional de Precios es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio.

Composición del Consejo Riojano de Comercio

ENTIDAD REPRESENTADA	Nº MIEMBROS	GÉNERO
Sector Público CAR	4	4 Hombres
FER	4	4 Hombres
Asociaciones Consumidores	3	2 Hombres 1 Mujer
Sindicatos	4	1 Hombre 3 Mujeres
Asociaciones Comerciantes	4	3 Hombres 1 Mujer
Asociación de distribuidores comerciales	2	2 Hombres
Federación Riojana de municipios	1	1 Hombre
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja	3	2 Hombres 1 Mujer
TOTAL	25	19 Hombres 6 Mujeres

* La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio.

Composición del Consejo Riojano de Artesanía

ENTIDAD REPRESENTADA	Nº MIEMBROS	GÉNERO
Sector Público CAR	5	5 Hombres
FER	1	1 Hombre
Asociaciones de Artesanos	3	2 Hombres 1 Mujer
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja	1	1 Hombre
TOTAL	10	9 Hombres 1 Mujer

* La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio de la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio.

2º- REGISTRO GENERAL DE ARTESANÍA DE LA RIOJA

El número total de inscripciones que figuran actualmente en el Registro es de 95. 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



artesanos inscritas no se corresponde con el número de artesanos responsables, puesto que en algunos casos, dentro de una misma empresa pueden existir varios artesanos al frente del proceso de elaboración de los productos.

EMPRESAS ARTESANAS	ARTESANOS	ARTESANOS HONORARIOS
27	58	10
20 Hombres 7 Mujeres	41 Hombres 17 Mujeres	7 Hombres 3 Mujeres

3º- REGISTRO DE COMERCIANTES Y ACTIVIDADES COMERCIALES DE LA RIOJA

Los últimos datos de que se disponen en el Servicio de Comercio corresponden a un estudio realizado por el Observatorio de Comercio en julio de 2009.

Perfil del Comerciante

En líneas generales, la titularidad de los comercios riojanos es ligeramente superior entre los hombres. Teniendo en cuenta la actividad del comercio, el sexo del titular cambia. De esta manera, mientras los hombres regentan principalmente comercios destinados al equipamiento del hogar, las mujeres se deciden por el textil y las farmacias, perfumerías y droguerías.

El porcentaje de distribución de la titularidad de los comercios riojanos en función del género es el siguiente*:

Hombre	Mujer	No sabe / No contesta
54,4	45,4	0,2

* Los datos han sido obtenidos sobre una muestra técnica del Observatorio de Comercio.

El porcentaje de distribución de titulares por sectores en función del género es el siguiente*:

Género	Alimentación	Textil	Farmacia Perfumería Droguería	Equipamiento del hogar	Otros
Hombre	56,5	43,5	31,7	70,3	59,2
Mujer	43,5	56,5	68,3	28,5	40,8
Ns/Nc	-	-	-	1,2	-

* Los datos han sido obtenidos sobre una muestra técnica del Observatorio de Comercio.



Perfil de la plantilla

El tamaño de los comercios riojanos es reducido, siendo según datos del INE un 48,9% de los comercios los que no tienen ningún empleado. La media de trabajadores alcanza a 1,59.

Por zonas, es en Logroño y Rioja Baja donde la cifra de trabajadores es ligeramente superior y, por actividad, los comercios de textil, farmacias, perfumerías y equipamiento del hogar alcanzan casi los dos trabajadores.

Mientras que entre los empresarios del comercio existe cierto equilibrio entre hombres y mujeres, entre los asalariados se da una clara mayoría de mujeres.

El porcentaje de distribución de asalariados en función del género en el comercio riojano es el siguiente:

	Hombre	Mujer
Porcentaje Asalariados	26,0	74,0

4º- RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO DE COMERCIO

En relación con la plantilla del Servicio de Comercio la situación actual es la siguiente:

Género	Grupo	Totales
Hombres	1 A1 /1 A2	2
Mujeres	1 A1/ 1 A2/ 1 C1/ 1 C2	4

5º- SUBVENCIONES AL SECTOR ARTESANO 2008

Dentro de las líneas de ayuda reguladas en la Orden nº 25/2008, de 31 de octubre de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la artesanía; la distribución de las ayudas en el ejercicio de 2008, en relación con los indicadores que sirvan para determinar el impacto de género, ha sido:



Subvenciones a artesanos o empresas artesanas de La Rioja para la promoción y la comercialización de productos artesanos

Género	Nº Solicitantes	Nº Beneficiarios
Hombres	4	4
Mujeres	8	7

Total solicitantes: 12

Total beneficiarios: 11

Subvenciones a artesanos y empresas artesanas para atender a gastos de inversión en nuevas tecnologías de tratamiento de la información

Género	Solicitantes	Beneficiarios
Hombres	2	2
Mujeres	3	2

Total solicitantes: 5

Total beneficiarios: 4

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

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

Para desarrollar las políticas públicas de ordenación y control del comercio interior, de la artesanía y defensa de la competencia, la Dirección General de Trabajo, Industria y Comercio cuenta con la colaboración de una serie de órganos de carácter consultivo y de participación y representación de los sectores afectados por las citadas políticas. Estos órganos son los siguientes:

- **Comisión Regional de Precios:** Es un órgano colegiado de carácter consultivo que fue constituido por Decreto 36/1983, de 3 de noviembre, y cuyas funciones son informar sobre los regímenes de precios sometidos a autorización administrativa. A pesar de existir en el órgano una representación de los diversos agentes económicos y sociales, únicamente existe un miembro del género femenino.

- **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, sin perjuicio de que la representación de los sindicatos se ha visto modificada, pasando de 2 a 3 mujeres, situación que en sentido contrario se ha producido en la representación de las asociaciones de comerciantes.

- **Consejo Riojano de Artesanía:** Creado por la Ley 2/1994, de 24 de marzo de Artesanía. Su composición actual está determinada en el Decreto 51/1994, de 15 de septiembre, modificado por el Decreto 128/2007, de 31 de octubre. El Consejo informa los expedientes de calificación artesanal, propone actuaciones de la Administración en el sector artesano, emite informe preceptivo sobre los anteproyectos de Ley o proyectos de Decreto que afecten directamente al sector artesanal, informa y propone el Repertorio de Oficios y Actividades Artesanas y vela por su continua actualización. Al igual que ocurre con el resto de órganos colegiados de carácter consultivo, la participación de la mujer en el mismo es minoritaria, pero se ha visto incrementada con la presencia de una nueva representante de las asociaciones de artesanos.

Por otro lado, el Registro de Comerciantes y Actividades Comerciales de La Rioja, ha sido creado por la Ley 3/2005, de 14 de marzo y tiene como finalidad principal la elaboración y actualización permanente del censo comercial, como instrumento estadístico para la elaboración y fundamento de políticas públicas en el sector. Está actualmente pendiente de su ordenación y regulación mediante la correspondiente norma reglamentaria. No obstante, en base a los estudios realizados sobre el perfil del titular comercial, y sobre el perfil de la plantilla de empleados de los comercios riojanos, se puede concluir que hay una predominancia clara de comercios dirigidos por mujeres en los sectores textil, de farmacia, perfumería y droguería, en detrimento de aquellos comercios de los sectores de la alimentación o equipamiento del hogar.

En contrapartida a una predominancia del sexo masculino en la titularidad de los comercios, existe un 74,0% de mujeres que son empleadas de los comercios.

En lo referente al sector artesano, existe como instrumento de ordenación de la actividad artesanal, el Registro General de Artesanía de La Rioja, creado por Ley 2/1994, de 24 de marzo, de Artesanía, y regulado por el Decreto 53/2006, de 25 de agosto. Los fines del Registro son la inscripción de todas aquellas personas físicas o jurídicas que hayan obtenido el documento de calificación artesanal. El Registro no está considerado como un instrumento de control, ni su inscripción tiene carácter constitutivo a los efectos de ejercer la actividad artesanal, sino que los objetivos que se persiguen con la obtención de la condición de artesanía oficial es garantizar la elaboración de productos con materias primas, herramientas y técnicas reconocidas como artesanales, permitiendo el conocimiento y desarrollo real del un sector como actividad económica.

Como puede observarse en el cuadro de datos estadísticos, dado el elemento tradicional de los oficios artesanos, la mayoría de los artesanos inscritos son del sexo masculino. Ello puede deberse a que una gran parte de los oficios que integran



el Repertorio de Oficios y Actividades Artesanas de La Rioja, han estado ligados social y tradicionalmente, a tareas realizadas fundamentalmente por hombres.

Por otra parte, durante el pasado ejercicio 2008 se aprobó la Orden nº 25/2008, de 31 de octubre, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a la artesanía, dirigidas a fomentar el asociacionismo, financiar a los artesanos y a las empresas artesanas los gastos corrientes de asistencia a ferias y promoción de sus productos, y promover el uso de las nuevas tecnologías de tratamiento de la información.

En los cuadros estadísticos, se han analizado únicamente las subvenciones otorgadas a artesanos individuales y empresas artesanas, al frente de las cuales hay uno o varios artesanos responsables, puesto que es en las dos líneas de ayuda dirigidas a ellos, donde se puede producir un cierto impacto de género. Del análisis de los cuadros estadísticos se deduce que, a pesar de existir en el Registro General de Artesanía una mayoría de artesanos inscritos del sexo masculino, prácticamente la totalidad de las solicitudes de subvención han sido formalizadas por artesanas. Por otra parte, hay que reseñar el bajo número de solicitantes de subvenciones (12 + 5), existiendo actualmente 95 artesanos inscritos, de los cuales una gran parte han realizado durante el año actividades que podrían ser objeto de subvención.

A este respecto, conviene resaltar que las políticas públicas de fomento del sector artesano van igualmente dirigidas a hombres y a mujeres; sin embargo, existe un mayor interés por parte del género femenino a la hora de formalizar una solicitud de ayudas, con toda la tramitación administrativa que ello puede conllevar.

En relación con la plantilla del Servicio de Comercio, al igual que ocurre en las Administraciones Públicas en general, existe una predominancia de trabajadoras del sexo femenino.

Con el programa de gasto 5493 se han realizado las siguientes acciones:

- Organización de instrumentos técnicos denominados Observatorios Económicos, su funcionamiento y explotación para la obtención de datos sobre la situación estructural o coyuntural de la actividad económica en La Rioja, a través de asistencia externa mediante la contratación de servicio o convenios de colaboración, especialmente con la Fundación Universidad de La Rioja, lo que permitirá igualmente el desarrollo de la investigación y la innovación en o sobre modelos de excelencia empresarial.
- Sistematización y difusión de resultados en forma periódica a través de publicaciones o en los órganos colegiados representativos de los distintos sectores. Edición de publicaciones y boletines informativos, encuestas y actualización de censos de datos económicos con el Instituto de Estadística de La Rioja, que permitirá realizar una evaluación del impacto de género en el sector comercial y artesano.



- Promoción de eventos feriales o muestras de productos artesanos de La Rioja directamente o con la colaboración de las entidades locales de La Rioja, a través de la convocatoria de procedimientos de concesión de subvenciones o a través de convenios de colaboración.

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

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa **5493** y el Programa **7611** se han expresado en el inicio del informe y en relación con el objeto del mismo se expresa que se pretende conseguir que el estado de gastos e ingresos promueva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, logrando que para el conjunto de las personas que actúan en la planificación y ejecución presupuestaria, la falta de igualdad no sea “normal” ni pase desapercibida; y ello teniendo en cuenta que:

- Todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a hombres y mujeres.
- El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal, por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.
- Deben marcarse indicadores que puedan ser objeto de evaluación y comparación en el futuro.

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

La incidencia de los programas de gasto sobre el impacto de género no tiene en criterio de este Centro una importancia muy significativa, puesto que en las acciones normativas o de control, no se discrimina en razón del género, sino de la actividad que se realiza por los sujetos de la actividad y la observancia de las normas de obligado cumplimiento. Igualmente, en el procedimiento de concesión de ayudas al sector artesano, no se discrimina en razón del género, sin perjuicio de que se observa un mayor número de solicitantes femeninos y, en consecuencia, de beneficiarias.

Un aspecto que podría ser objeto de atención especial es la designación de representantes de género femenino en los órganos consultivos y de participación, dependiendo ello de aquellos agentes sociales o económicos o entidades públicas y privadas que los designan y cuya decisión depende exclusivamente de sus órganos directivos.



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

De acuerdo con lo expresado en el número anterior, la realidad del impacto de los dos programas de gasto gestionados sobre la igualdad de oportunidades, en lo que se refiere, en primer lugar, a la representación, no influye significativamente, en cuanto que las normas expresan la representación de entidades que designan libremente a sus representantes, así como lo es la designación de los titulares de los órganos unipersonales del sector público que están representados, salvo que se realizara una nueva regulación de los citados órganos de representación y se estableciera la paridad, actuación que no sería posiblemente pacífica.

En lo que se refiere a los recursos financieros y humanos, la realidad del sector en relación con el género es la consecuencia del ejercicio del principio de libertad de empresa, sin perjuicio de que por parte de otros órganos de promoción y fomento de actividades económicas se considerara necesario realizar acciones concretas en la promoción del género y acceso al ejercicio de actividades empresariales.

Por último, en lo relativo a las actividades de fomento del sector artesano, las líneas de ayuda están igualmente dirigidas a hombres y a mujeres, si bien, al existir una predominancia de artesanos del género masculino oficialmente reconocidos, podría derivarse un mayor número de solicitantes del género masculino, aunque dicha situación no se haya dado en el 2008, existiendo una mayor participación de la mujer artesana.

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, de 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 que se está elaborando desde esta Dirección General, y en la publicación del Registro General de Artesanía en la página Web de Artesanía.

B.- INFORME SOBRE IMPACTO DE GÉNERO

La modificación de denominaciones, términos o vocablos tradicionalmente utilizados a los que se atienen las normas de ordenación, control y promoción, requieren para su cambio y aceptación de un esencial cambio cultural y aceptación social. Por ello, en la ejecución de las actividades que integran y se realizan para atender los objetivos de los programas que se gestionan, no pueden realizar esenciales innovaciones con impacto al objeto del presente informe.



4.2. ORGANISMOS PÚBLICOS

→ ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES

INFORME IMPACTO DE GÉNERO

SECCIÓN 19: INDUSTRIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO

Servicio 50: AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA

Centro:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
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 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 vienen a representar más del 90% del Presupuesto de la Agencia, y que financian las ayudas y subvenciones concedidas por este Ente 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 distinta índole, como son las diferentes líneas financieras que tenía abiertas la Agencia, 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.

Dada la importancia que en los momentos actuales tienen las políticas de gasto destinadas a la innovación y al desarrollo tecnológico, se estimó oportuno incidir en el conocimiento del gasto dedicado a esas políticas mediante la creación de un nuevo programa, 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 ejecuta 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 marcado este Ente es el de mejorar la productividad y la competitividad del tejido empresarial riojano. Ello no obsta para que a su vez intente alcanzar la consecución de aquellos otros objetivos que, aun no estando directamente vinculados a los objetivos básicos de este Ente, sí son prioritarios para el desarrollo y consecución de una sociedad más justa e igualitaria, como es la adopción de todas aquellas medidas que desde la perspectiva de género contribuyan a reducir las desigualdades que en el ámbito social, político y económico puedan producirse entre hombres y mujeres.

Precisamente desde esta perspectiva de género es desde la que hay que enfocar tanto el programa de gasto 3222 como el 5461 del Presupuesto de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, buscando aquellos indicadores económicos o no económicos que puedan darnos una información adecuada a los objetivos que pretenden alcanzarse desde la perspectiva de género, aspectos éstos que serán comentados con mayor profundidad en los apartados siguientes.

En lo que se refiere al programa 5461 – “Investigación, desarrollo e innovación en materia de promoción industrial y empresarial”-, entendemos que no da lugar en estos momentos a realizar una separación en función del distinto programa de gasto, dado que hasta la fecha todas las subvenciones que concedía la Agencia se concedían a través de un solo programa, y ha sido sólo a partir del año 2009 cuando se ha creado este segundo programa de gasto.



Otra de las razones por la cual entendemos que no da lugar a dicha separación de programas en estos momentos es porque las políticas de gasto de la Agencia, a través de las ayudas o subvenciones que se conceden, tienen semejante incidencia sobre el tejido empresarial riojano, con independencia de que unas puedan tener mayor o menor base tecnológica, incidencia que se refleja en intentar mejorar la productividad y competitividad de nuestras empresas.

En este marco de actuaciones las ayudas o subvenciones que concede la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se enmarcan en las siguientes líneas de subvenciones:

Programas competitivos

1. Fomento de la investigación, desarrollo e innovación de La Rioja (I+D+i):

- Realización de proyectos de I+D
- Estudios de viabilidad técnica
- Patentes y derechos de propiedad industrial
- Empresas jóvenes e innovadoras
- Realización de proyectos de innovación
- Servicios de asesoramiento y apoyo a la innovación
- Préstamo de personal altamente cualificado
- Agrupaciones innovadoras (cluster)
- Contratación de tecnólogos e investigadores para tareas de I+D+i.

2. Energías renovables, el ahorro y eficiencia energética y la protección del medio ambiente.

3. Innovación en la gestión empresarial.

4. Seguridad en el trabajo.

5. Plan de comercio exterior.

6. Programa nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

7. Programa de diagnóstico tutelado y apoyo a la incorporación del diseño.

8. Programa de apoyo a la innovación de las pequeñas y medianas empresas.

Activos Fijos

1. Inversión de pymes de los sectores industrial, servicios y comercio.

2. Fomento de la industria agroalimentaria (pymes).



3. Fomento de la acuicultura y de la transformación y comercialización de los productos de la pesca y la acuicultura.

4. Promoción de emplazamientos empresariales de ámbito local.

Emprendedores

1. Promoción de Emprendedores.

Comercial

1. Plan para la competitividad del comercio minorista:

- Reforma de estructuras comerciales
- Diseño
- Innovación en la gestión empresarial
- Planes de implantación de Tic's
- Calidad

2. Dinamización comercial.

Apoyo financiero

- Línea de financiación pymes, sectores industrial, comercial y de servicios (bonificación de intereses de préstamos y contratos de arrendamientos financieros para financiación de proyectos de inversión y de apoyo a circulante o refinanciación de deuda).

- Línea de financiación pymes sector acuicultura y transformación y comercialización de los productos de la pesca y la acuicultura.

Otros

- Protocolos familiares



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

Como se ha comentado en el apartado relativo a la descripción de los programas de gasto, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja tiene unos objetivos claros de promoción industrial y empresarial del tejido empresarial riojano, siendo deseable y necesario a los efectos previstos en este apartado el precisar qué indicadores son los más convenientes, en el ámbito de nuestras funciones y competencias, para poder elaborar una metodología adecuada, que permita, desde la perspectiva de género, conocer la incidencia que nuestras políticas de gasto pueden tener en la reducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, con el fin de alcanzar una sociedad más justa e igualitaria.

Desde esta perspectiva convendría definir aquellos parámetros o indicadores que pueden resultar no sólo eficaces sino también eficientes para el objetivo que se pretende alcanzar, que como todos sabemos consiste en averiguar qué desigualdades se manifiestan en nuestra sociedad actual entre hombre y mujeres, y qué medidas pueden adoptarse para alcanzar mayores niveles de equidad.

Precisamente una de las tareas que deben de emprenderse desde esta Entidad, en coordinación y cooperación con otros organismos o administraciones públicas, es la de fijar aquellas bases de datos que han de servir de soporte para el diseño y elaboración de los indicadores que han de contribuir a la posterior evaluación de los mismos desde un punto de vista de perspectiva de género.

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 Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad.
- 2.- Trabajadores/as existentes en las empresas riojanas a nivel general.
- 3.- Número de parados/as inscritos en las oficinas de empleo a nivel general y por sectores.

En base a estos indicadores se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:



1.- 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.

TABLA I					
PERSONAL: AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA					
	TOTAL	Nº HOMBRES	%	Nº MUJERES	%
PERSONAL TOTAL	61	16	26,23	45	73,77
ALTOS CARGOS	1	1	100,00	0	0,00
RESPONSABLES UNIDADES OPERATIVAS	4	2	50,00	2	50,00
PERSONAL TÉCNICO	36	11	30,56	25	69,44
PERSONAL ADMINISTRATIVO Y SERVICIOS	20	2	10,00	18	90,00

2.- Trabajadores/as existentes en las empresas riojanas.

TABLA II						
TRABAJADORES/AS EXISTENTES EN LAS EMPRESAS RIOJANAS						
	Total	%	Indefinidos	%	Temporal	%
2008	114,90	100,00	90,70	100,00	24,20	100,00
Varones	64,20	55,90	51,20	56,40	13,00	53,70
Mujeres	50,07	44,10	39,50	43,60	11,20	46,30

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)- Encuesta de Población Activa (EPA)

En miles de personas

3.- Trabajadores ocupados y parados según la Encuesta de Población Activa.

TABLA III								
TRABAJADORES OCUPADOS Y PARADOS EN LA RIOJA								
EPA	Total	%	Activos	%	Ocupados	%	Parados	%
2008	266,40	100,00	160,10	100,00	144,50	100,00	15,60	100,00
Varones	133,70	50,20	93,10	58,20	85,20	59,00	7,90	50,60
Mujeres	132,70	49,80	67,00	41,80	59,30	41,00	7,70	49,40

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)- Encuesta de Población Activa (EPA)



INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

- 1.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de diseño.
- 2.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de internacionalización.
- 3.- Número de hombres y de mujeres que han resultado adjudicatarios de becas de excelencia.

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, la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja ha trabajado en cuatro direcciones:

- 1.- Relaciones con las empresas
- 2.- Información sobre recursos regionales, nacionales e internacionales
- 3.- Promoción del diseño y los diseñadores
- 4.- Formación

La creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo y las medidas que al respecto se están adoptando están contribuyendo a una reducción del nivel de discriminación existente en el mercado laboral 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 se ha procurado valorar y cuantificar cómo nuestras actuaciones en materia de diseño inciden directamente en la igualdad de género.

Los datos que aportamos constituyen una primera aproximación a la base estadística que en los próximos años ha de poner de manifiesto la incidencia que nuestras actuaciones en materia de diseño tienen sobre los objetivos que persigue una política social de igualdad de género.

A este respecto, podemos determinar que los indicadores de género del año 2008 relativos al Área de Diseño son los siguientes:



TABLA IV				
CUADROS DE DATOS DE DISEÑO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO				
ACTUACIÓN	ASISTENTES		PROVEEDOR ADER	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
PROYECTO SHOWROOM	0	0	6	5
ICONOS DEL DISEÑO INDUSTRIAL EN EL COMERCIO RIOJANO	200	350	1	0
LA RIOJA ESTILO	0	0	7	0
PROYECTO WEB PÁGINAS MÁS USADAS, ACCESIBLES Y MEJOR POSICIONADAS	35	65	1	1
13 + 1 JORNADAS DE DISEÑO	344	456	1	0
XXI MUESTRA DE LA CREATIVIDAD EMPRESARIAL	400	600	2	1
TALLERES DE DISEÑO DE PRODUCTO	6	22	0	3
JUEVES DE DISEÑO	110	145	3	0
IV JORNADAS DE DISEÑO, MARKETING Y COMPETITIVIDAD	22	8	6	2
BOLETIN CEDIR	0	0	4	0
TOTALES	1.117	1.646	31	12

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.

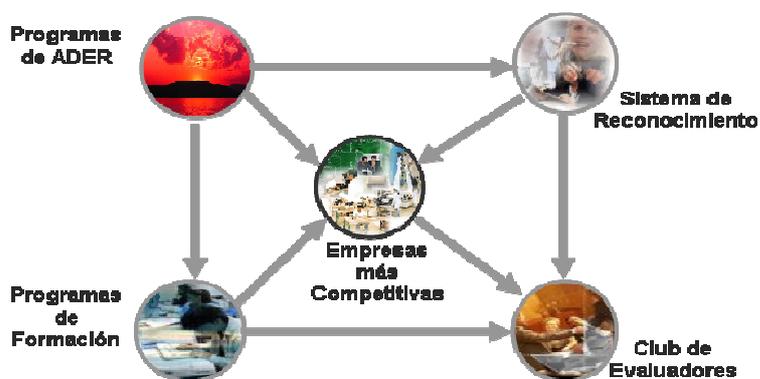
Desde una perspectiva de género, y en este marco de actividades, la Agencia viene convocando en los últimos años una serie de becas de internacionalización que son indistintamente asignadas a hombres y mujeres en función de los principios de mérito y capacidad, siendo la estadística que arrojan dichas convocatorias la siguiente:



TABLA V					
BECARIOS/AS DE INTERNACIONALIZACIÓN					
AÑO	HOMBRES	%	MUJERES	%	TOTAL
2002	0	0,00	5	100,00	5
2003	1	25,00	3	75,00	4
2004	0	0,00	4	100,00	4
2005	1	16,67	5	83,33	6
2006	1	16,67	5	83,33	6
2007	3	37,50	5	62,50	8
2008	7	53,85	6	46,15	13
TOTAL	13	28,26	33	71,74	46

ÁREA DE EXCELENCIA

El proyecto de excelencia en La Rioja se asienta en los siguientes pilares:



Los únicos pilares de este proyecto que pueden tener una incidencia más directa sobre la igualdad de género son aquellos que tienen incidencia directa sobre las personas (bien por el acceso a cursos de formación subvencionados por el proyecto Ader Excelencia, bien por pertenecer al Club de Evaluadores de La Rioja, cuya Secretaría Técnica recae en la ADER, o por ser beneficiarios de becas de ADER Excelencia Empresarial:

- ❖ Los programas de formación
- ❖ Club de Evaluadores
- ❖ Becarios Excelencia en ADER Excelencia Empresarial

**CUADRO DE INDICADORES SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO**

TABLA VI					
ÁREA DE EXCELENCIA: AÑO 2008					
Indicadores	Varones	Mujeres	Total	% Varones	% Mujeres
Formación excelencia	37	39	76	48,68	51,32
Curso de evaluadores	15	16	31	48,39	51,61
Alumnos de excelencia	4	10	14	28,57	71,43
Miembros Club Evaluadores	40	49	89	44,94	55,06
Participantes evaluación	11	11	22	50,00	50,00
Evaluadores senior	2	2	4	50,00	50,00
Beneficiarios becas	1	1	2	50,00	50,00

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL**B.1.- COMENTARIOS A LA SITUACIÓN ESTADÍSTICA ACTUAL**

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010 constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta desde esta Entidad y con el que se pretende sentar las bases de los futuros informes.

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 primera 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 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.

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 mismos puedan ir sumándose aquellos otros que según la coyuntura se estimen adecuados.



Por tanto, en estos momentos lo único que podemos ofrecer son las tablas de datos que se integran en el presente informe y que muestran desde una perspectiva de género la proporcionalidad que durante el año 2008 hay entre hombres y mujeres en las distintas actuaciones que desarrolla la Agencia.

B.2.- COMENTARIOS A LAS MEDIDAS DE APOYO QUE DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO REALIZA LA AGENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO DE LA RIOJA

En el marco de las distintas líneas de subvención que se gestionan desde la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja existen determinados criterios de valoración que inciden de forma directa o indirecta en la consecución del objetivo de igualdad de género.

Es indiscutible el papel que la familia cumple en la vertebración de las sociedades actuales (educación de los niños, cuidado de mayores, etc.), siendo el papel que la mujer está desempeñado en dichas tareas de mayor repercusión que la que en estos momentos realiza el hombre en el mismo ámbito, siendo a su vez responsabilidad de todas las Administraciones Públicas el apoyar y proteger dicha realidad social.

En este contexto, desde la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja se han promovido y gestionado diferentes medidas que de forma directa o indirecta inciden en la figura de la familia y por lógica inercia en la propia figura de la mujer, siendo las medidas adoptadas las que seguidamente se mencionan:

1.- En todas las Órdenes Regulatorias de Ayudas (en torno a 17), 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 LOS PROGRAMAS DE GASTOS.

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 a 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 DE LOS PROGRAMAS DE GASTO SOBRE EL IMPACTO DE GÉNERO

Es evidente que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género. La cuestión que se plantea es si todos los programas de gasto deben de mostrar dicha incidencia, o bien debemos descartar aquellos programas de gasto cuya repercusión sobre ese ámbito de actuación no es significativa.

Como ya se ha señalado con anterioridad, el presente Informe sobre Impacto de Género, referido a la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, que ha de unirse a la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010, va a fusionar en un único informe los dos programas de gasto que ejecuta esta Entidad, por entender que los objetivos, fines y sujetos a los que va destinado dicho gasto son los mismos, no disponiéndose en la actualidad de criterios ni de elementos diferenciadores suficientes para realizar en la actualidad una división por programas.

Partiendo de esta decisión se entiende que los programas de gasto de esta Entidad disponen de indicadores suficientes para poder introducir la perspectiva de género en nuestros programas de gasto. 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 áreas que integran la organización de la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja como de los datos que puedan o deban aportar otros organismos de esta Administración Autonómica, como es el caso concreto y evidente del Instituto Riojano de Estadística, que deberá de aportar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores de género sobre los que inciden directamente las políticas de gasto de la Agencia, y que se han puesto de manifiesto en el apartado A de este informe.

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

Como ya se ha señalado con anterioridad, este es el primer informe que sobre impacto de género ha elaborado la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja, careciéndose en los momentos actuales de los indicadores y bases estadísticas adecuadas para poder hacer una valoración concreta y exacta de la incidencia que nuestros programas de gasto pueden tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.



Por tanto, entendiendo que en la actualidad no se puede hacer ningún tipo de valoración, consideramos oportuno que este primer informe sirva para sentar las bases de lo que han de ser los futuros informes de impacto de género.

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

A.- POLÍTICAS DE GASTO A LLEVAR A CABO

En el apartado de propuestas de mejora y recomendaciones relativas a las políticas de gasto que lleva a cabo 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, 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 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 acometer las dos siguientes tareas:

Primera.- Establecer aquellas herramientas administrativas e informáticas que permitan medir las subvenciones que se han concedido en el marco de las medidas de conciliación laboral y familiar, de responsabilidad social corporativa y de emprendeduría acometidas por esta Entidad.



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



4.3. FUNDACIONES

INFORME IMPACTO DE GÉNERO

SECCIÓN 06: SALUD

Fundación: FUNDACIÓN RIOJA SALUD

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Fundación Rioja Salud es una organización pública de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuyo patrimonio se halla afectado, de forma duradera, a la realización de los fines de interés general propios de la Institución.

El objeto principal de la Fundación es la promoción y protección de la Salud en cualquiera de sus vertientes, mediante la docencia, la investigación, el desarrollo y la 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 e infecciosas, así como las relativas a la 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. Asimismo, 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 como posible objeto de actuación. En cuanto a la composición y desagregación por sexo de la misma, es la siguiente:

	Población Censo a 1/01/2008		
	La Rioja		
	Varones	Mujeres	TOTAL
0-14	22.386	21.543	43.929
15-44	73.107	65.426	138.533
45-64	39.997	37.864	77.861
65-79	18.366	20.967	39.333
80 y +	6.486	11.359	17.845
TOTAL	160.342	157.159	317.501

En cuanto a los profesionales con que cuenta la Fundación para alcanzar estos fines, son los siguientes:

1.- Número de hombres y mujeres que trabajan en Fundación Rioja Salud y composición del equipo directivo:



Resumen contratos 2008

	Nº personas	%
Mujeres	164	75,2%
Hombres	54	24,8%
	<u>218</u>	

Resumen personal directivo

	Nº personas	%
Mujeres	0	0,0%
Hombres	7	100,0%
	<u>7</u>	

Existe un claro contraste entre la relación de mujeres/hombres en plantilla de la Fundación (3 a 1, aproximadamente) frente al personal directivo, cuyo 100% corresponde a hombres. Las causas habría que buscarlas en el modelo social tradicional que ha imperado en nuestro país en los últimos años:

- Mayor presencia de mujeres en el ámbito laboral sanitario (enfermeras, auxiliares e incluso médicos).
- Menor proyección laboral por limitaciones sociales, familiares y personales.

2.- Número de hombres y mujeres que se acogen a los permisos y licencias contemplados en el Convenio Colectivo, para el cuidado de hijos y familiares:

Cuidado de hijos o familiares

	Excedencias	Reducción jornada	Permisos pat/mat
Hombres	0	0	1
Mujeres	4	4	18
	<u>4</u>	<u>4</u>	<u>19</u>

También en este apartado las causas del desequilibrio entre hombres y mujeres pueden buscarse en el modelo social tradicional, en el que la mujer toma protagonismo a la hora de atender labores familiares y personales.

A la hora de analizar el impacto de género, nos centramos específicamente en los programas de protección de la Salud y de prevención de enfermedades. El Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama se inició en La Rioja el 14 de Junio de 1993; en la actualidad, se lleva a cabo mediante un convenio entre la Consejería de Salud y la Asociación Española contra el Cáncer.



El objetivo final del Programa es contribuir a la mejora del nivel de salud de la mujer en La Rioja. Está dirigido a las mujeres censadas en La Rioja, con edades comprendidas entre los 45 y los 65 años, edad que se va a ampliar hasta los 70 años.

El método de diagnóstico utilizado es la mamografía (radiografía de una mama), que ha de repetirse anualmente en las mujeres de 45 a 49 años y cada dos en las de 50 años en adelante. Esta repetición es fundamental, ya que el hecho de no encontrar ninguna lesión sospechosa de cáncer en un determinado momento no implica que ésta no pueda aparecer posteriormente. Teniendo en cuenta que no se pueden repetir radiografías de ningún tipo de forma indeterminada, se han estudiado los intervalos más efectivos en la detección precoz del cáncer de mama sin inducir ningún riesgo para la mujer y son los que se mantienen en el Programa.

La revisión se realiza en una Unidad Móvil que se desplaza por toda La Rioja y en la que se llevan a cabo, también, las pruebas complementarias (otras proyecciones, ecografías y/o palpación). Las mujeres son citadas mediante carta personalizada en las que se les da cita con día y 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 mediante autobús contratado para ello.



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

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 2008 y previsión para el 2009 son los siguientes:

Unidad Diagnóstica de Mama	Previsión Actividad 2008	Actividad Real 2008	Previsión Actividad 2009
Programa de screening			
Población diana	18.267	19.211	18.267
% Participación	≥ 80%	89,9%	≥ 80%

Para el cumplimiento de este objetivo de actividad, se cuenta con una serie de medios humanos y materiales que se resumen a continuación:

1. Personal adscrito a la Unidad Diagnóstica de Mama:

UNIDAD DE PATOLOGÍA MAMARIA Plantilla 2009	Nº Personas
Especialistas	2
Licenciados	1
Diplomados	1
Técnicos	7
Técnicos Sanitarios	5
Auxiliares	1
Total Unidad	17

2. Inversiones previstas:

Durante el año 2009, se ha publicado la convocatoria para el suministro de una nueva Unidad Móvil equipada con un mamógrafo digital para el programa de detección precoz del cáncer de mama; más otro mamógrafo digital, una estación de trabajo para diagnóstico y un sistema de almacenamiento de imágenes para la Unidad de Patología Mamaria, de Fundación Rioja Salud, ubicada en el Hospital San Pedro.



El presupuesto base de licitación para este nuevo equipamiento asciende a 800.000 € + IVA.

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 2010 constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta desde esta Entidad y con el que se pretende sentar las bases de los futuros informes.

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.

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 mismos puedan ir sumándose aquellos otros que según la coyuntura se estimen adecuados.

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

Como ya se ha indicado en el apartado de descripción del programa de gasto, entre los objetivos fundacionales se incluyen la promoción y protección de la Salud, siendo un componente fundamental los procedimientos diagnósticos, preventivos, curativos y paliativos de la patología oncológica.

Entre estos procedimientos, se encuentra el Programa de Detección Precoz del Cáncer de Mama. El principal objetivo que se persigue con este Programa es el de mejorar el nivel de salud entre la población de mujeres de La Rioja y evitar estados de enfermedad, para:

- A. Contribuir a aumentar la tasa de inserción laboral de las propias mujeres afectadas y de su entorno.
- B. Contribuir a la mejora de los indicadores relacionados con el número de permisos y licencias para el cuidado de familiares, fundamentalmente.



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

Además del cumplimiento de los objetivos económicos, se pretende que toda la población susceptible de verse afectada por el programa pueda realizar y desenvolver su vida en condiciones de igualdad con otras personas, independientemente de su sexo y de que hayan sufrido o no este tipo de enfermedades. Todo ello se consigue a través de la detección precoz y 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, etc.) y que, de cara a este año, por primera vez, se incluirá el análisis de impacto de género.



**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN 06: SALUD

Fundación: FUNDACIÓN HOSPITAL DE CALAHORRA

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS
Programa de Atención a la Mujer Sana	

DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE GASTO

Fundación Hospital Calahorra (FHC) es una organización sanitaria sin ánimo de lucro, que tiene afectado su patrimonio de modo duradero a la realización de los fines fundacionales.

El objeto de la Fundación es la gestión y administración del Hospital del mismo nombre, que prestará asistencia sanitaria en la Rioja Baja y en cualesquiera otras localidades que pudieran serle asignadas, de acuerdo con la legislación vigente. También, realizará actividades de promoción y protección de la salud individual y colectiva en cualquiera de sus vertientes, docentes e investigadoras en las áreas que pudieran coadyuvar a las que constituyen su objeto fundacional.

La FHC perseguirá siempre los fines fundacionales de interés general que a continuación se enumeran:

- a) La prestación de la asistencia sanitaria y de los servicios sanitarios de prevención de las enfermedades y rehabilitación.
- b) La participación en programas de promoción y protección de la salud.
- c) La docencia en el ámbito de las ciencias de la salud, así como la investigación, estudio y divulgación relacionadas con las mismas y con la biomedicina, colaborando con la Universidad y las demás instituciones con competencia en estas materias.



- d) La formación y permanente actualización de los conocimientos especializados del personal de los servicios sanitarios y, en particular, de los del personal de la propia Fundación, en colaboración con los colegios profesionales, las organizaciones sindicales y las demás instituciones con competencia en la materia.
- e) Cualesquiera otros relacionados con los anteriormente citados que se acuerden por el Patronato de la Fundación.

La Fundación, en cumplimiento de sus fines fundacionales, estará obligada a dar publicidad suficiente de sus objetivos y de las actividades que desarrolle.

Dentro de este conjunto de finalidades, y más específicamente en el de programas de protección y prevención de la Salud, se lleva a cabo, desde mediados de 2008, el Programa de Atención a la Mujer Sana.

El objetivo final del Programa es contribuir a la mejora del nivel de salud de la mujer en La Rioja, a través de revisiones periódicas para la prevención precoz del cáncer de cérvix y mama.

El método de diagnóstico utilizado es la citología con tinción de Papanicolau y la exploración médica.

FHC está ubicada geográficamente en la Comarca denominada de “La Rioja Baja”, en la ciudad de Calahorra (Carretera de Logroño s/n), a 49 Km de Logroño. Su área de influencia asistencial abarca a 4 Zonas Básicas de Salud, con 4 Centros de Salud localizados en las cabeceras de Comarca: Calahorra, Arnedo, Alfaro y Cervera del Río Alhama, y 19 Consultorios localizados en diferentes poblaciones. También ofrece sus servicios sanitarios a las localidades navarras de la comarca Ribera del Ebro, por su proximidad al hospital (distancia menor de 15 Km.).

Los primeros y principales clientes de la organización son los ciudadanos de la Comarca de La Rioja Baja. Según datos procedentes de las tarjetas sanitarias 2008 (TIS), dicha población es de 73.618 habitantes (23,19% de la población riojana). De ellos, el 14,72% son menores de 16 años y el 17% son mayores de 65 años. El porcentaje de población inmigrante es muy superior a la media Riojana (13,8%), existiendo localidades donde el 50% de la población son extranjeros (Pradejón).

La FHC cuenta con una superficie de 18.585 m², de los cuales 6.683 m² están edificados. Está formada por tres edificios independientes comunicados entre sí:

- 1) Edificio que alberga toda la actividad sanitaria (Hospital).
- 2) Edificio de gestión y administración.
- 3) Edificio de instalaciones.



Los datos correspondientes al número de empleados medio de 2008 de FHC se muestran en la tabla siguiente diferenciados por género:

Categorías	2008		
	Total	Hombres	Mujeres
Administrativos	17	2	15
Alta dirección	4	3	1
Auxiliares administrativos	30	3	27
Enfermeros/as	117	12	105
Matronas	7	1	6
Médicos	79	38	41
Otras profesiones sanitarias	14	3	11
Personal de apoyo	24	3	21
T.C.A.E.	84	5	79
Técnico de Gestión Medio	3	3	0
Técnico de Gestión Superior	20	9	11
Técnicos especialistas	19	0	19
	418	82	336

A la vista de los números, la conclusión es clara: el 80% del total de los trabajadores de FHC son mujeres. Por categorías profesionales, vemos que en todas ellas, excepto en los Técnicos de Gestión Medio el número de mujeres es superior al de hombres.

Resumen personal directivo

	Nº personas	%
Mujeres	1	25,0%
Hombres	3	75,0%
	<u>4</u>	



1.- SITUACIÓN DE PARTIDA

A.- ESTADÍSTICAS

INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

1.- Porcentaje de gasto de personal por categorías y género en FHC.

DENOMINACIÓN GRUPOS	%	%
	mujeres	hombres
Médicos	19,77%	19,72%
Enfermeros/as	23,79%	3,04%
Matronas	1,37%	0,28%
Otras prof. Sanitarias de nivel Diplomado	2,16%	0,48%
Técnicos especialistas	2,73%	0,00%
Técnicos cuidados auxiliares enfermería	10,81%	0,70%
Personal Apoyo	2,57%	0,46%
Técnicos Gestión Superior	2,77%	2,65%
Técnicos Gestión Medio	0,05%	0,37%
Administrativos	2,20%	0,28%
Auxiliares administrativos	3,43%	0,38%
Convenio Primer Empleo SERIS	0,00%	0,01%
TOTAL	71,63%	28,37%

2.- Solicitudes admitidas a fondo social 2008.

SOLICITUDES ADMITIDAS FONDO SOCIAL 2008 POR GRUPOS PROFESIONALES Y GENERO					
DENOMINACIÓN GRUPOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Médicos	0	0,00%	0	0,00%	0
Enfermeros/as	13	16,67%	1	1,28%	14
Matronas	1	1,28%	0	0,00%	1
Otras prof. Sanitarias de nivel Diplomado	1	1,28%	0	0,00%	1
Técnicos especialistas	4	5,13%	0	0,00%	4
Técnicos cuidados auxiliares enfermería	21	26,92%	4	5,13%	25
Personal Apoyo	11	14,10%	0	0,00%	11
Técnicos Gestión Superior	1	1,28%	0	0,00%	1
Técnicos Gestión Medio	0	0,00%	0	0,00%	0
Administrativos	8	10,26%	2	2,56%	10
Auxiliares administrativos	10	12,82%	1	1,28%	11
Convenio Primer Empleo SERIS	0	0,00%	0	0,00%	0
TOTAL	70	89,74%	8	10,26%	78

De las 78 solicitudes admitidas para el reparto del fondo social de 2008, 70 corresponden a mujeres (lo que representa el 89,74% de las solicitudes) y 8 a hombres (supone un 10,26%). No resulta extraño, viendo el primer cuadro de datos, en el que mostramos el % de trabajadores de FHC por género.



3.- Distribución de fondo social por grupos profesionales y género.

DENOMINACIÓN GRUPOS	%	
	MUJERES	HOMBRES
Médicos	0,00%	0,00%
Enfermeros/as	15,66%	0,96%
Matronas	0,96%	0,00%
Otras prof. Sanitarias de nivel Diplomado	0,18%	0,00%
Técnicos especialistas	2,10%	0,00%
Técnicos cuidados auxiliares enfermería	28,74%	4,21%
Personal Apoyo	15,02%	0,00%
Técnicos Gestión Superior	1,41%	0,00%
Técnicos Gestión Medio	0,00%	0,00%
Administrativos	11,06%	5,18%
Auxiliares administrativos	13,54%	0,96%
Convenio Primer Empleo SERIS	0,00%	0,00%
TOTAL	88,68%	11,32%

4.- Número de hombres y mujeres que se acogen a excedencias, para el cuidado de hijos y familiares:

Excedencia por cuidado de hijos o familiares

	<u>Excedencias</u>
Hombres	6
Mujeres	13
	<u>19</u>

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Los datos reales de consultas durante el 2008 generadas por el programa de Atención a la Mujer Sana se muestran a continuación:

Consulta programa Mujer Sana	Actividad 2008
Consultas primeras	2.011
Consulta de alta resolución	2.485
Consultas sucesivas	17
Total de consultas	4.513

Para el cumplimiento de este objetivo de actividad, se cuenta con una serie de medios humanos que se resumen a continuación:



1. Personal adscrito a la Unidad de Ginecología de Fundación Hospital Calahorra: 7 ginecólogos.
2. Personal facultativo subcontratado: 5 ginecólogos.

B.- COMENTARIOS SOBRE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Informe de Impacto de Género elaborado por Fundación Hospital Calahorra que debe unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010 constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta desde esta Entidad y con el que se pretende sentar las bases de los futuros informes.

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

Realizar un programa de screening poblacional de las mujeres de La Rioja Baja para la detección precoz de cáncer de cérvix (cuello de útero) y del cáncer de mama.

Los Programas de Detección Precoz de Cáncer de Cérvix y de Mama se realizan en toda la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Se trata de dos programas de carácter poblacional, en el que se invita a todas las mujeres residentes en la Comunidad Autónoma con edades comprendidas en un determinado grupo de edad (según programa) a una prueba de detección periódica. Esta prueba consiste en la realización de una mamografía en el caso del cáncer de mama y la realización del test de Papanicolau en el caso del cáncer de cérvix.

El carácter poblacional del programa determina que incluya a todas las mujeres de la población diana, con independencia del tipo de aseguramiento sanitario que éstas mujeres tengan.

El programa pretende alcanzar los siguientes resultados: reducir la mortalidad por cáncer de mama y cérvix en las mujeres de la población diana del programa y mejorar la calidad de vida de las enfermas.

Para poder alcanzar estos objetivos, las guías europeas para la garantía de la calidad en el cribado y diagnóstico del cáncer de mama y cérvix establecen unos estándares que deben cumplirse en relación con algunos aspectos clave del proceso de cribado y diagnóstico, de los cuales reseñamos algunos:

- La participación en el cribado debe alcanzar el 70% de las mujeres invitadas.
- La participación de las mujeres que ya han acudido debe alcanzar el 95%.



- La proporción de mujeres participantes que deben seguir estudios después de la mamografía no debe alcanzar el 7% cuando participan por primera vez y el 5% cuando ya han participado anteriormente.
- La proporción de mujeres participantes que precisen realizar pruebas con un intervalo menor a los dos años no debe alcanzar el 1%.
- La detección de carcinomas in situ no debe superar el 10% de los cánceres diagnosticados mediante el cribado.
- La proporción de cánceres diagnosticados en estadio II y más avanzados no debe superar el 25% de todos los casos diagnosticados en mujeres que ya han realizado pruebas en años anteriores.

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

La detección de cualquier tipo de patología, y en concreto patología cancerosa, minimiza las consecuencias, tanto desde el punto de vista sanitario, como en la disminución del gasto que genera el tratamiento de estas patologías en estadios avanzados.

Con este programa de gasto, impactamos en el apartado 3.1 de la Disposición Adicional Octava de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dice textualmente:

“Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres”.

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

Una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto, se realizan valoraciones del mismo en las Memorias de la Fundación y en las Comisiones de Calidad y de Dirección; y se realizan también, por el Servicio de Planificación y Evaluación de la Consejería de Salud, una evaluación del cumplimiento del contrato de calidad y una evaluación del cumplimiento de la actividad pactada en Cláusula adicional.



La concienciación de la Fundación Hospital Calahorra con el tema del Impacto de Género queda claramente reflejada en su Tercer Convenio Colectivo (2008-2011). A continuación, se incluyen aquellos extractos del Convenio en los que se establecen medidas favorecedoras de la igualdad de trato, la conciliación de la vida familiar y laboral, y la integración de personas con discapacidad.

3^{er} CONVENIO COLECTIVO

Fundación Hospital Calahorra

2008-2011

(extracto)

Medidas favorecedoras de la igualdad de trato, la conciliación de vida familiar y laboral, y la integración de personas con discapacidad.

Artículo 10. Planes de Igualdad de FHC.

1. FHC declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de sus organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

2. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de FHC acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en FHC y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Dicho Plan deberá ser negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, sino durante todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



Para la elaboración de dicho Plan se abordarán las siguientes fases:

1.- DIAGNÓSTICO. Consiste en un análisis detallado desde la perspectiva de género de, al menos, los siguientes aspectos:

- Características y estructura organizativa de FHC.
- Características del personal.
- Selección y acceso.
- Clasificación profesional.
- Carrera y Desarrollo Profesional.
- Promoción, formación y reciclaje.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- Conciliación laboral, personal y familiar.
- Condiciones de trabajo y salud laboral.
- Prevención del acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo.
- Retribuciones.
- Abandono.

2.- PROGRAMACIÓN. En función de la información obtenida del diagnóstico y de las propuestas realizadas se programarán las medidas y acciones del Plan de Igualdad con sus correspondientes indicadores.

3.- IMPLANTACIÓN. Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan.

4.- EVALUACIÓN. La evaluación se estructurará en tres ejes: evaluación de resultados, evaluación de procesos y evaluación del impacto.

5.- MEDIDAS TRANSVERSALES EN TODO EL PROCESO. Comunicación, formación en materia de igualdad y seguimiento.

Artículo 13. Movilidad Interna.

La Movilidad Interna, que habrá de realizarse siempre dentro del mismo grupo profesional en que esté encuadrado el trabajador, puede ser Voluntaria o Forzosa. La Movilidad Voluntaria puede ser Definitiva (art. 13.1) o Temporal (art. 13.2). Quienes cumplan los requisitos exigidos para participar en el correspondiente proceso de Movilidad Interna, podrán optar tanto a puestos vacantes con carácter definitivo (Movilidad Voluntaria Interna Definitiva) como a puestos temporalmente vacantes (Movilidad Voluntaria Interna Temporal). Las convocatorias y solicitudes para participar en dichos procesos se realizarán de forma independiente a pesar de que los criterios de acceso y baremos sean idénticos.

Se excluye a estos efectos al personal y puestos encuadrados en el Grupo profesional "Médicos", al que serán de aplicación las disposiciones vigentes en materia de habilitación legal y profesional para el ejercicio de la correspondiente especialidad, en particular lo dispuesto en la **Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias**.



Podrá participar en el proceso de Movilidad Interna, tanto Definitiva como Temporal, el personal de la FHC con contrato laboral fijo que a la fecha de la publicación de cada convocatoria cumplan los siguientes requisitos:

- Antigüedad mínima en el mismo grupo profesional de 12 meses. Para el cómputo de dicha antigüedad no se tendrán en cuenta los posibles periodos de promoción con carácter temporal que haya podido tener en dicho grupo profesional.
- Estar en activo o en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares o excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género. Quienes estén en situación de baja por Incapacidad Temporal (IT) o suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o la lactancia podrán tomar parte en el proceso en idénticas condiciones al resto del personal.

1. PROMOCIÓN INTERNA DEFINITIVA.

Se reservará para su cobertura mediante Promoción Interna Definitiva al menos 2/3 de los puestos de trabajo de carácter indefinido del mismo Grupo Profesional que hubiesen quedado vacantes como consecuencia de un proceso de Movilidad Interna Voluntaria Definitiva.

Tendrán derecho a la promoción interna aquellos trabajadores en activo de la FHC que acrediten una antigüedad de, al menos, un año como personal fijo en la FHC y posean la titulación académica mínima exigida en el Grupo Profesional al que se opta. Para el acceso mediante Promoción Interna Definitiva a puestos encuadrados en los Grupos Profesionales 8 “Técnicos de Gestión de Grado Superior” y 9 “Técnicos de Gestión de Grado Medio” será requisito previo inexcusable estar en posesión de la correspondiente titulación universitaria de grado medio o superior que corresponda en cada caso de acuerdo con el cuadro de Correspondencias establecido en función de las Materias por Área de Conocimiento y de las Unidades Organizativas en que esté encuadrado el puesto de trabajo vacante, según lo expuesto en el apartado Movilidad Interna.

El personal en situación de baja por Incapacidad Temporal, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia o en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares o para trabajadores víctimas de violencia de género, podrá tomar parte en el proceso en las mismas condiciones que el personal en situación de alta.

Artículo 43. Plan de Formación.

1. Anualmente FHC elaborarán sus planes de formación atendiendo a las necesidades previsibles de formación de las distintas áreas que componen FHC.

Trimestralmente, Dirección y Comité de Empresa revisarán la ejecución de todas las acciones formativas, todas las solicitudes cursadas por los trabajadores, las nuevas necesidades de formación y todas las solicitudes de planes individuales de formación.

2. La formación prevista en dichos planes podrá ser complementada en la medida que se detecten nuevas necesidades de formación.

3. Asimismo, se informará a las Comisiones de Docencia e Investigación de FHC de las líneas maestras de dicho plan.



4. En las acciones formativas organizadas directamente o financiadas por FHC se dará prioridad a los trabajadores que lo soliciten tomando en consideración los criterios siguientes:

1. Contrato laboral ordinario fijo en vigor.
2. No haber participado en el año anterior en acciones formativas de idénticas o similares características.
3. Menor antigüedad en el Grupo Profesional al que va dirigida la acción formativa.
4. Mayor antigüedad en la organización.
5. Menor grado reconocido de Carrera o Desarrollo Profesional.
6. Trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o de familiares.

Artículo 48. Reducción de jornada por lactancia.

1. Los trabajadores tendrán derecho por cuidado de un hijo menor de 9 meses a una reducción de su jornada de trabajo en los términos establecidos por la legislación aplicable en cada momento, ya se trate de trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial. En el supuesto de trabajar ambos padres en FHC, este derecho sólo podrá ser ejercido indistintamente por uno de ellos.

Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

2. Previa solicitud por escrito del trabajador con una antelación de al menos 30 días, se podrá acumular el disfrute de acuerdo con alguna de las dos opciones establecidas a continuación:

- 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.
1. La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Artículo 49. Reducción de jornada por guarda legal.

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 9 años, a un disminuido físico o psíquico sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional de su salario, salvo en los casos siguientes y con la finalidad de hacer compatibles las necesidades organizativas con la conciliación de la vida familiar:



- 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 52. Horario flexible.

1. En las Unidades o Servicios en los que, por no seguir un régimen rotatorio de turnos, alternancia o atención personalizada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del responsable de la Unidad/Servicio, los trabajadores podrán acogerse al régimen de horario flexible regulado en este artículo.

2. Con carácter general, el tiempo de flexibilidad del horario diario será de dos horas. El período de flexibilidad aplicado por el trabajador deberá ser recuperado de 07:00 a 08:00 horas y de 15:00 a 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro de la misma semana laboral.

3. Una vez autorizado, el horario se concretará entre el trabajador y su responsable jerárquico, previa determinación de los mecanismos de control horario precisos. El trabajador podrá presentar la solicitud por escrito, en cuyo caso, la denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo asimismo por escrito al trabajador.

Artículo 53. Excedencias.

1. Reglas comunes:

Como norma general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con al menos 15 días de antelación a su inicio. En el escrito se hará constar el tipo de excedencia que se pide, tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.



También, en todas las excedencias se deberá solicitar el reingreso al menos con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación, en caso de incumplir dicho plazo el trabajador perderá su derecho a la reincorporación.

3. Excedencia por cuidado de hijo:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 9 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea natural o por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años de duración de la excedencia, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción, y conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan durante el resto del periodo de duración de la excedencia.

Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación que convoque FHC.

4. Excedencia por cuidado de familiares:

Quienes deban atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El disfrute de estos derechos tendrán las limitaciones establecidas en el **artículo 46, apdo. 3 del Estatuto de los Trabajadores**.

En los supuestos regulados en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, la reserva de puesto de trabajo se entenderá sin perjuicio de la asignación temporal por criterios de salud laboral, en cuyo caso la reincorporación a la finalización de la excedencia será al puesto que se ocupase con carácter previo a dicha reasignación.

5. Excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género:

5.1) Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Unidad de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

5.2) Flexibilización de la jornada.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán regular, previo acuerdo con la Dirección-Gerencia de FHC, la flexibilización de su jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral que les ampara.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según



proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5.3) Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de las actuaciones de tutela judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en el que permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y carrera o desarrollo profesional. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

5.4) Reducción de jornada:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una reducción de jornada en los términos previstos para la reducción por cuidado de familiares, incluido el procedimiento judicial de resolución de controversias.

5.5) Traslado de puesto de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en Fundación Hospital Calahorra, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que esté vacante en Fundación Rioja Salud, y viceversa.

En tales supuestos, las Direcciones de ambas entidades junto con los Delegados de Prevención designados al efecto por los respectivos Comités de Seguridad y Salud arbitrarán las medidas necesarias para asegurar la efectividad de la medida, con sujeción al deber de confidencialidad y demás garantías que legal o convencionalmente resulten de aplicación a estos efectos. El traslado o el cambio de Fundación tendrán una duración inicial de seis meses durante los cuales la Fundación de origen tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5.6) Medidas de fomento a la contratación:

En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos candidatos, se dará prioridad para la contratación a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.

5.7) Medidas económicas:

FHC ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las siguientes ayudas económicas:



- 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.**

Artículo 60. Protección de la maternidad.

1. Sin perjuicio de la suspensión del contrato derivada de la solicitud de prestación por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia que ocupen puestos de trabajo que puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el **artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores.**

4. Tendrán derecho a la exención de la realización de atención continuada las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año.

5. Asimismo también tendrán derecho a la exención para realizar noches, sin merma de retribuciones, las trabajadoras a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año, sin perjuicio de las demás disposiciones legales de aplicación.



Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad.

1. A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo conforme a lo que determine la declaración del INSS con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.

No obstante, caso de que el puesto de trabajo sea de imposible adaptación a la concreta reducción de la capacidad de trabajo del afectado, podrá optar al margen del procedimiento establecido para Movilidad y Promoción Interna a puestos de su mismo grupo profesional o de grupo equivalente acordes con su minusvalía.

2. Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen:

2.1) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, se extinguirá la relación laboral con la FHC, con derecho a la percepción por una sola vez de una indemnización consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

2.2) Si el trabajador tiene menos de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, tendrá derecho a optar entre:

a) Extinción de la relación laboral con la FHC e indemnización consistente en consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

b) Adscripción a puesto de trabajo vacante de distinto grupo profesional y acorde con su Incapacidad, al margen de los procesos de Movilidad y Promoción Interna.

2.3) La adecuación de las nuevas funciones a la reducción de la capacidad de trabajo del afectado, será informada por el Servicio de Prevención y deberá contar siempre con la expresa aceptación del interesado.

2.4) La adscripción al nuevo puesto podrá serlo a un puesto de trabajo del mismo o inferior nivel retributivo y Grupo profesional, pudiendo serlo a tiempo parcial.

2.5) La adscripción al nuevo puesto se formalizará con la incorporación al contrato del trabajador de la oportuna diligencia, en la que se hará constar la modificación del grupo profesional y de cuantos otros aspectos sea preciso expresando la causa del cambio con fundamentación en este artículo. Desde la fecha de firma de la Diligencia, el trabajador realizará las funciones propias del nuevo grupo, computando este último desde esa misma fecha a efectos de antigüedad.

2.6) El Comité de Seguridad y Salud efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el 20% de las jornadas hábiles durante dicho periodo, se producirá la resolución automática de la relación laboral, con derecho a percibir una indemnización en cuantía igual a la diferencia entre los conceptos salariales percibidos durante los últimos seis meses y la cantidad establecida en el apartado 2.2 a).



2.7) En caso que, por revisión de la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el trabajador hubiera recobrado su plena capacidad laboral, deberá hacer devolución de la indemnización recibida de la FHC, merced a su incapacidad anterior, en cantidad equivalente a un 10% de la suma de las cuantías establecidas para su grupo profesional en concepto de salario fijo y salario variable (incentivos) hasta la total amortización de la misma, teniendo en cuenta que la cifra total a devolver se rebajará en un 10% de su importe por cada año que diste su reingreso de la fecha de su percepción.

2.8) El trabajador, que tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial o Total y que solicite participar en los procesos de Movilidad y Promoción Interna, deberá aportar, junto con la solicitud correspondiente, fotocopia de la declaración efectuada por el INSS y en su caso, de la diligencia en la que consten las modificaciones operadas sobre su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de Incapacidad Permanente.

El Servicio de Prevención, con carácter previo a la adjudicación de puestos, deberá informar sobre la idoneidad o adaptabilidad del puesto que corresponda ocupar al trabajador, a su situación de Incapacidad. Si el informe considerara no idóneo o inadaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador con reconocimiento de Incapacidad, no manifestara tal circunstancia en su solicitud de participación en los procesos de Movilidad y Promoción, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo del Servicio de Prevención.

3. Por la FHC deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4. La aplicación de este artículo se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores, a los que se informará de cuantos extremos soliciten en relación a las actuaciones de la FHC en los supuestos recogidos en este artículo, sin perjuicio de las competencias que en su caso asuma el Comité de Seguridad y Salud sobre la materia.

Artículo 67. Graduación de la faltas.

2. Se consideran faltas muy graves:

.../...

El acoso sexual, entendiéndose por tal la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad en el trabajo, incluidos los comportamientos físicos, verbales o no verbales no deseados, que por su intensidad, reiteración y efectos sobre la salud del trabajador generen un entorno laboral hostil e incómodo objetivamente considerado.

El acoso moral, entendiéndose por tal el conjunto de comportamientos o actitudes de violencia psicológica extrema que de forma sistemática y durante un periodo de tiempo prolongado desarrollan uno o varios trabajadores contra otro u otros en el ámbito laboral y cuya finalidad es causar un profundo malestar psicológico y personal en el trabajador afectado, que tiene como consecuencia la degradación de sus condiciones de trabajo objetivamente considerada.



Disposición Adicional Sexta: Programa de inserción de colectivos en riesgo de exclusión social.

Para favorecer la integración laboral de personas con mayores dificultades de inserción sociolaboral y especialmente de aquellas con discapacidad intelectual, FHC potenciarán la firma de convenios específicos de colaboración entre la Administración y/o entidades vinculadas a dichos colectivos.

En los supuestos en que como consecuencia de estos convenios de colaboración exista una vinculación laboral entre las personas seleccionadas para dichos proyectos y FHC, las retribuciones de dichos trabajadores equivaldrán al 80% por ciento de las establecidas para un trabajador temporal encuadrado en el Grupo Profesional 12 "Celadores". Cuando la jornada de trabajo sea inferior a la establecida en el presente Convenio Colectivo, las retribuciones se verán disminuidas en la misma proporción en que se reduce la jornada.



5- CONCLUSIONES FINALES

El análisis de los diferentes programas de gasto refleja que el papel de la mujer en la sociedad riojana es cada vez más importante.

Así, aumenta la presencia femenina en el mercado laboral, especialmente en el ámbito de la Administración, donde el número de mujeres que prestan sus servicios es claramente superior al de hombres.

Esta circunstancia, que demuestra que la Comunidad Autónoma de La Rioja cumple con rigurosidad el criterio de igualdad en el acceso a la función pública, luce síntomas de continuidad: a los procesos selectivos, que se rigen por los principios de igualdad, mérito y capacidad, se presentan más mujeres que hombres y el número de aprobados es mayor entre ellas.

Se trata de un hecho relevante, ya que el mayor protagonismo del sexo femenino dentro de la Administración sirve para mitigar la tendencia de otros sectores laborales en los que el porcentaje de hombres empleados supera al de mujeres.

Al margen del mercado de trabajo, el auge femenino se hace patente en otros campos como la universidad o el mundo del deporte.

Sin embargo, todos los avances hacia la igualdad de condiciones se ven frenados por el arraigado sistema de valores que arrastramos. No debemos olvidar que la historia de España, en general, es la de una sociedad machista en la que las costumbres, los roles y los estereotipos adquieren un gran peso.

De ahí, que todavía hoy perduren algunos sectores fuertemente masculinizados, como la agricultura y la ganadería, donde la presencia femenina es prácticamente nula.

También como consecuencia de un modelo social tradicional, las mujeres continúan al frente de las labores del hogar y asumen con mayor frecuencia el cuidado de los hijos u otros familiares; tal y como demuestran las estadísticas sobre excedencias, reducciones de jornada y permisos de maternidad.

Estas limitaciones personales hacen que la mujer tenga una menor proyección laboral y encuentre más dificultades para acceder a puestos directivos y a funciones relacionadas con la toma de decisiones.

Por lo tanto, podemos concluir que si bien se aprecian mejoras sustanciales en cuanto a la situación de las mujeres con respecto a los hombres, todavía hay mucho trabajo por hacer.



En este sentido, será fundamental continuar promoviendo políticas de discriminación positiva a favor del sexo femenino en aquellos ámbitos en los que la mujer aún tenga un largo camino por recorrer.

Atendiendo a esta necesidad, los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010 mantienen líneas de actuación en las que se favorece a la mujer.

Es el caso, por ejemplo, de las subvenciones para la instalación de jóvenes agricultores, en las que se establece la prioridad de las mujeres sobre los hombres; las políticas de fomento del empleo, que incluyen el programa "Mujer y Empleo"; o las ayudas económicas para actividades deportivas, que premian a aquellos equipos o entidades con una estructura de sexos equilibrada.

Pero además de este tipo de medidas a corto plazo, el Gobierno regional considera que es necesario trabajar con vistas al futuro. Por ello, desde el punto de vista sanitario, apuesta por la detección precoz del cáncer de mama y por la prevención del cáncer de cérvix. Reducir la incidencia de estas enfermedades, que afectan directamente a las mujeres, facilitará a éstas el desarrollo de su vida laboral y social en condiciones de mayor igualdad.

Asimismo, se pretende incidir en la educación para que los colegios e institutos riojanos instruyan a nuestros niños y jóvenes en el valor de la igualdad, con el objetivo de desterrar la lacra social que supone la violencia de género.

Por último, el esfuerzo del Gobierno de La Rioja por eliminar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres se concreta en el presente Informe de Impacto de Género, que supone un salto tanto cuantitativo como cualitativo en la materia.

Concretamente, se han analizado 25 programas de gasto y se ha trabajado durante meses para que los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2010 tengan, dentro de lo posible, una misma incidencia sobre hombres y mujeres.

De cara al futuro y con el objeto de seguir mejorando en la valoración del impacto de género, se han consensado las siguientes recomendaciones:

- proseguir en la búsqueda de nuevos indicadores que, junto a los ya existentes, sirvan para poder detectar con mayor exactitud las diferencias existentes entre hombres y mujeres.
- elaborar más estadísticas que ofrezcan datos desagregados por sexos; labor en la que el Instituto de Estadística de La Rioja deberá tener un papel importante.
- obtener la colaboración de todas las Secretarías Generales Técnicas, que deberán valorar la dimensión de género en lo que respecta al capítulo de gastos de personal.



- aumentar la coordinación entre todos los entes que integran el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja y participan en la redacción del Informe de Impacto de Género, para lo cual se propone el diseño de nuevas herramientas administrativas e informáticas, y la creación de una comisión técnica que coordine la elaboración y seguimiento del Informe.



6- ANEXOS

Como anexos, se adjuntan a continuación la Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de Informes de Impacto de Género (Anexo I) y el fichero normalizado que se facilitó a todos los entes (Anexo II).



ANEXO I

GUÍA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE
LA RIOJA PARA LA ELABORACIÓN DE
INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO



1- Introducción.

A las diferencias lógicas que existen, por razones biológicas, entre hombres y mujeres, se suman otras diferencias de carácter social. Hablamos, en este caso, de las diferencias por razón de género.

Conforme a la Constitución Española, que en su artículo 9.2. consagra el deber de los poderes públicos de promover las condiciones de igualdad reales y efectivas, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, regula las medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

En este sentido, el Parlamento de La Rioja, reunido en pleno, adoptó la siguiente Resolución:

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

En base a dicho mandato, la Consejería de Hacienda pretende acompañar a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2010, de un Informe de Impacto de Género.

Para su elaboración, la Dirección General de Planificación y Presupuestos considera fundamental la implicación de todas las entidades que conforman el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De cara a su participación, el objetivo de esta guía es realizar una propuesta metodológica que unifique y facilite todo el trabajo. A continuación, desarrollamos dicha propuesta y les ofrecemos algunas claves y recomendaciones para valorar el impacto de género.



2- Contenido y estructura de los informes de impacto de género.

El objetivo general de los informes de impacto de género es que cada norma o proyecto legislativo mantenga la misma eficacia para hombres que para mujeres.

En el caso de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2010, se debe analizar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno regional sobre el género.

Y para ello, es necesario examinar las partidas de gasto de cada uno de los entes que conforman el Sector Público de La Rioja.

En ese sentido, hay que tener en cuenta que decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara.

Para disminuir las diferencias de género ya existentes, puede resultar necesario aplicar medidas positivas centradas en las mujeres. Pero no basta con un trato desigual a favor de las mujeres, en un momento puntual; es necesario valorar el impacto de género en cada política de gasto.

Esto no quiere decir que todas las políticas de gasto tengan impacto de género; debemos evaluar su pertinencia y seleccionar sólo aquellas que sean susceptibles de estudio.

Sólo trabajaremos con éstas, pero desde el principio; es decir, desde el momento en el que se diseñan, ya que una evaluación precoz dará mejores resultados, al permitir introducir modificaciones en las políticas de gasto o incluso reorientarlas.

A continuación, les exponemos las pautas de trabajo que consideramos oportunas para analizar las partidas de gasto seleccionadas:

- 1º) Identificar la situación de partida de hombres y mujeres.
- 2º) Hacer una previsión de resultados.
- 3º) Evaluar el impacto de género.
- 4º) Formular propuestas de mejora.



Identificación de la situación de partida de hombres y mujeres

Este apartado recogerá la información sobre el contexto social en el que se desarrollará la política de gasto, y la relación que ésta tiene con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Situación de partida

Información estadística (cuantitativa):

- Número y porcentaje de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación de la política de gasto.
- Principales diferencias detectadas y consecuencias sobre la posición social de mujeres y hombres.

Información cualitativa sobre roles y estereotipos:

- Identificación de creencias, valores, costumbres y opiniones sociales, relacionadas con el género, que puedan tener incidencia sobre la política de gasto.

Identificación de los objetivos de la política de gasto:

- Objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad identificadas.



Previsión de resultados

Se trata de realizar una previsión de resultados de la política de gasto, desde una perspectiva de eliminación de desigualdades y contribución al desarrollo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Previsión de resultados

Resultados directos de la aplicación de la política de gasto:

- Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de la aplicación de la política de gasto.
- Incidencia prevista sobre la situación de partida diagnosticada.

Incidencia sobre los roles y estereotipos de género:

- Cambios que se esperan, como consecuencia de la aplicación de la política de gasto, sobre el sistema de creencias, valores y costumbres.
- Valoración del plazo (corto, medio, largo) en el que se prevén estos cambios.
- Consecuencias que estos cambios producirán sobre la igualdad de oportunidades y la situación de mujeres y hombres.

Contribución de los objetivos a la igualdad de oportunidades:

- Identificación de los objetivos a los que se da cumplimiento a través de los resultados previstos.



Evaluación del impacto de género

Valoración de cómo afecta la política de gasto a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres, y a la igualdad de oportunidades.

Evaluación del impacto de género

Valoración del impacto de género:

- Calificación de los resultados:
 - En sentido negativo: Cuando la política de gasto no disminuye las desigualdades de género identificadas.
 - En sentido positivo: Cuando se prevé que la aplicación de la política de gasto va a contribuir a la eliminación de las desigualdades de género.



Formulación de propuestas de mejora y recomendaciones

En esta parte final del informe, se recogerán las conclusiones a las que se han llegado a lo largo del proceso de elaboración del mismo y se formularán propuestas de mejora y recomendaciones.

Propuestas de mejora y recomendaciones

Propuestas de mejora:

- Introducción de medidas que mejoren el impacto de género.
- Modificación de medidas existentes para mejorar el impacto de género.
- Cambios en la redacción, que eviten un uso sexista del lenguaje.

Recomendaciones:

- Sugerencias sobre medidas complementarias que apoyen el impacto de género.
- Propuestas a otros entes relacionados para mejorar el impacto de género.

Dada la diversidad de entes que conforman el Sector Público de La Rioja, es deseable que los informes de políticas de gasto se ajusten, en todo lo posible, al patrón descrito en esta guía. Asimismo, se solicita la mayor claridad y brevedad posible.



ANEXO II

**INFORME
IMPACTO DE GÉNERO**

SECCIÓN -----:

Servicio -----:

Centro -----:

PROGRAMA DE GASTO	CÓDIGOS

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