

Índice

1. Introducción	5
2. Antecedentes legales del Informe de Impacto de Género	7
3. Metodología.....	8
4. Situación actual de hombres y mujeres en La Rioja. Estadísticas.....	9
4.1. Población y migración	11
4.1.1. Distribución de la población en Comunidades y Ciudades Autónomas	
4.1.2. La población en La Rioja según sexo y edad	
4.1.3. Fenómenos demográficos	
4.1.4. La población extranjera en La Rioja	
4.1.5. Población migrante	
4.1.6. Las formas de convivencia en España y La Rioja	
4.2. Poder y toma de decisiones.....	21
4.2.1. Mujeres en los parlamentos autonómicos	
4.2.2. Mujeres en los gobiernos autonómicos	
4.2.3. Mujeres en las alcaldías y concejalías	
4.2.4. Mujeres en los órganos ejecutivos de partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en la Comunidad Autónoma de La Rioja	
4.2.5. Mujeres en los altos cargos del Gobierno de La Rioja	
4.2.6. Mujeres en el Tribunal Superior de Justicia en La Rioja	
4.3. Empleo y salario	29
4.3.1. Población activa e inactiva. Datos generales	
4.3.2. Población ocupada y Tasa de empleo	
4.3.3. Población parada y Tasa de desempleo	
4.3.4. Jornada laboral	
4.3.5. Empleo de las personas con discapacidad	
4.3.6. Afiliación a la Seguridad Social según régimen	

4.3.7. Salario	
4.4. Conciliación entre la vida familiar y laboral.....	60
4.4.1. Conciliación entre la vida laboral y familiar. EPA	
4.4.2. Prestaciones de maternidad y paternidad y excedencias en La Rioja	
4.5. Ciencia y tecnología.....	60
4.5.1. Gasto interno y personal empleado en Investigación y Desarrollo CCAA	
4.5.2. Gasto interno y personal empleado en Investigación y Desarrollo por sector de ejecución en La Rioja en 2018	
4.6. Sociedad de la información.....	66
4.6.1. Acceso a TIC y medios de comunicación en La Rioja	
4.6.2. El uso de productos TIC	
4.6.3. Formas de interacción con las administraciones públicas por internet	
4.7. Sector agrario.....	75
4.7.1 Titularidad de explotaciones agrarias	
4.7.2. Mano de obra en explotaciones agrarias	
4.8. Salud.....	78
4.8.1. Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años	
4.8.2. Defunciones registradas en La Rioja.	
4.8.3. Defunciones registradas en La Rioja por causa de suicidio	
4.8.4. Valoración del estado de la salud	
4.8.5. Enfermedades crónicas	
4.8.6. Atención de Urgencias de La Rioja	
4.8.7. Dependencia funcional	
4.8.8. Consumo de medicamentos	
4.9. Educación.....	93
4.9.1. Nivel de formación de la población riojana	
4.9.2. Evolución de número de centros educativos y alumnado de primer ciclo de EI	
4.9.3. Servicios complementarios escolares	
4.9.4. Tasas de escolarización de 3 a 5 años y a los 16 años	

4.9.5. Evolución alumnado de bachiller según rama de conocimiento	
4.9.6. Evolución de alumnado de formación profesional según nivel y rama profesional	
4.9.7. Educación personas adultas	
4.10. Universidad.....	103
4.10.1. Alumnado matriculado en enseñanzas universitarias	
4.10.2. Alumnado que finalizó sus estudios en 2016 según enseñanzas universitarias	
4.10.3. Estudios en masters y doctorados	
4.10.4. Tesis doctorales aprobadas según área de enseñanza	
4.10.5. Titulares de Cátedras de universidad y escuela universitaria en España	
4.11. Violencia de género.....	109
4.11.1. Víctimas mortales de violencia de género en España	
4.11.2. Violencia de género. Ámbito judicial.	
4.12. Protección social	112
4.12.1. Prestaciones contributivas de la Seguridad Social en La Rioja	
4.12.2. Prestaciones no contributivas de la Seguridad Social en La Rioja	
4.13. Justicia.....	116
4.13.1. Estadística de condenados adultos	
4.13.2. Estadística de condenados menores	
5. Análisis por sexo del personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja	124
5.1. Análisis del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.....	125
5.1.1. Visión general	
5.2. Análisis del personal del sistema educativo riojano	129
5.2.1. Visión general	
5.2.2. Personal docente según titularidad del centro	
5.2.3. Personal docente según edad	
5.3. Análisis del personal del Servicio Riojano de Salud.....	132
5.3.1. Visión General	

5.3.2. Personal sanitario según grupo de pertenencia, categoría profesional y nivel	
5.3.3. Personal directivo	
5.4. Análisis del personal de la Administración de Justicia en La Rioja.....	140
5.4.1. Visión general del personal de la Administración de Justicia	
5.5. Análisis del personal de la Universidad Pública de La Rioja.....	141
5.5.1. Visión general del personal docente e investigador (PDI) al servicio de la Universidad Pública Riojana	
5.5.2. Visión general de personal administrativo y de servicios (PAS) al Servicio de la Universidad Pública de La Rioja.	
6. El impacto de género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Análisis de los programas de gasto.....	144
6.1 Sección 05. Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población.....	145
6.2 Sección 06. Salud y Portavocía del Gobierno	157
6.3 Sección 08. Educación, Cultura, Deporte y Juventud	186
6.4 Sección 09. Sostenibilidad y Transición Ecológica	227
6.5 Sección 12. Hacienda y Administración Pública.....	234
6.6 Sección 13. Igualdad, Participación y Agenda 2030	253
6.7 Sección 17. Instituto de Estudios Riojanos.....	274
6.8 Sección 19. Desarrollo Autonómico.....	278
6.9 Sección 20. Servicios Sociales y Gobernanza Pública	324
6.10 Sección 15. SERIS.....	413
Fundación Pública: Fundación Rioja Salud	441
7. Conclusiones Finales	463
8. Anexos.....	470

1- Introducción

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

Así, la Constitución Española consagra en su artículo 14 la igualdad ante la ley y la no discriminación por razón de sexo. Del mismo modo, en su artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”.

Este reconocimiento al máximo nivel legal se ha desarrollado y las leyes actuales reconocen a los hombres y mujeres los mismos derechos. Es indudable que la posición de la mujer ha avanzado en los últimos 40 años. Sin embargo, la realidad social aun no refleja la igualdad efectiva y esperada, así lo muestran las fuentes estadísticas relativas a los diversos ámbitos de la realidad social, económica, cultural o política.

¿Por qué ocurre esto? ¿Por qué es tan difícil alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres? Existen diferentes respuestas a esta pregunta, pero quizás una de las más acertadas es la teoría sexo/genero.

La diferencia sexual ha supuesto un reparto de roles y funciones entre hombres y mujeres dentro de la sociedad en la que conviven que restan oportunidades equivalentes para ambos sexos. Y, como consecuencia, se producen situaciones de desigualdad y discriminación social por razón del género.

Estas situaciones de desigualdad social entre hombres y mujeres, que solo pueden ser explicadas en un sistema de valores determinado por el género, se denominan desigualdades de género.

El desarrollo del principio de igualdad de oportunidades, la acción positiva y la transversalidad de género son las estrategias adoptadas por el Estado y las Comunidades Autónomas para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. El desarrollo del principio de igualdad de oportunidades consiste en eliminar todas las discriminaciones por razón de sexo del ordenamiento jurídico.
- 2- Las acciones positivas son medidas de carácter temporal que actúan sobre las desigualdades de hecho que impiden la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Tienen por objeto equilibrar y compensar las diferencias sociales que producen la discriminación social que puedan sufrir uno u otro sexo, generalmente las mujeres.
- 3- La transversalidad (mainstreaming) de género consiste en incorporar la perspectiva de género en todas las fases de elaboración, aplicación y evaluación de las políticas públicas, es decir, hay que tener en cuenta las diferencias que existen en las condiciones de vida, situaciones de partida, necesidades e intereses de hombres y mujeres

La principal herramienta en el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género es el informe de impacto de género que trata de analizar los efectos de las normas o políticas públicas sobre la igualdad de hombres y mujeres.

El compromiso del Gobierno de La Rioja con la igualdad es firme y se plasma en la introducción de la igualdad de género como principio orientador y eje de actuación en todas sus políticas públicas, incluida la política económica y, por tanto, en su instrumento de aplicación, el presupuesto público.

El presupuesto público “con perspectiva de género” o “sensible al género” es aquel que tiene por objeto que el gasto sea adecuado a las necesidades, intereses y expectativas de las mujeres y los hombres. Es aquel que, previamente analizados los programas presupuestarios desde el punto de vista del género, permite incorporar y aplicar criterios de reasignación del gasto que faciliten la coherencia entre las políticas presupuestadas y las desigualdades entre hombres y mujeres detectadas y las medidas previstas para superarlas.

Una pieza clave en la presupuestación con perspectiva de género es el informe de impacto de género del presupuesto, ya que contiene los logros y retos de la Administración en materia de igualdad entre hombres y mujeres; y su conocimiento facilita la toma de decisiones políticas.

Su publicación es una muestra más del compromiso del Ejecutivo riojano con la igualdad de sexos y un ejercicio de transparencia para los ciudadanos.

El presente informe de impacto de género que acompaña al Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales para La Comunidad Autónoma de La Rioja 2.021 contiene un análisis de la situación actual de la igualdad entre hombres y mujeres en nuestra región, así como los resultados obtenidos en igualdad tras la gestión y ejecución del presupuesto durante 2.019 a través de una serie de indicadores vinculados a objetivos y un repaso por los programas presupuestarios que se gestionaran durante el ejercicio 2.020.

2- Antecedentes Legales del Informe de Impacto de Género

La IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995, por primera vez pone de relieve que la igualdad no puede tener un tratamiento sectorial sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas públicas. Asimismo 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 los últimos años, la evaluación del impacto de género en la normativa ha sido objeto de un desarrollo normativo importante tanto a nivel estatal como autonómico.

En el ámbito estatal, 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 la obligación legal de que todo proyecto normativo vaya acompañado de un informe de impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo.

Complementariamente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOIEMH) estableció en su artículo 19, que los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Posteriormente, el Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

En el ámbito autonómico, 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, País Vasco o Navarra entre otras.

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 de 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.”

El Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2009 fue el primero con un informe de impacto de género.

3- 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 los mismos efectos 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 2.021 se analiza la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno regional sobre el género.

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

En este sentido, el análisis de las políticas de gasto se ha basado en los criterios recogidos en la *Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de los Informes de Impacto de Género*¹, elaborada por la Dirección General de Planificación y Presupuestos en el año 2009. Entre los principios que establece, se encuentra el de pertinencia, en base al cual únicamente se han valorado aquellos programas que tienen una influencia directa en la perspectiva de género.

Respecto a la necesidad de recoger toda la información de manera homogénea y coherente, se ha utilizado un documento normalizado² muy similar al del año pasado, a cumplimentar por las distintas Consejerías. Se trata de un fichero que comienza con un apartado reservado a las Secretarías Generales Técnicas, en el que éstas analizan todo su personal desde la perspectiva de género.

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

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

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

En tercer lugar, dado que la mayoría de las políticas de gasto se mantienen de un año para otro, han evaluado el impacto real de sus programas de gasto en relación a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres durante el año 2.019 una vez ejecutados.

Y por último, se han empleado en la búsqueda de medidas que puedan mejorar los resultados de los programas de gasto, en relación al impacto de género.

¹ Ver Anexo I. La *Guía de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la Elaboración de los Informes de Impacto de Género* se diseñó en base a los criterios utilizados por la Unión Europea y la Secretaría General de Políticas de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

² Ver Anexo II.

El esfuerzo de todos se une en este Informe de Impacto de Género, que refleja, una vez más, el compromiso del Gobierno de La Rioja en la implantación de la perspectiva de género en sus normas y políticas públicas para que la igualdad de hombres y mujeres sea una realidad.

4. Situación Actual de Hombres y Mujeres en La Rioja: Estadísticas

El cuarto capítulo del Informe de Evaluación de Impacto de Género del Presupuesto está destinado a presentar el panorama de la realidad de la igualdad de género en el territorio riojano a través de datos estadísticos oficiales. Esta información actualizada permite obtener un diagnóstico previo sobre el cual fundamentar la planificación y la elaboración del presupuesto en aras de eliminar las desigualdades detectadas entre hombres y mujeres.

En este apartado se han analizado más de 100 indicadores que se estructuran en trece bloques temáticos: población e inmigración; poder y toma de decisiones; empleo y salario; uso del tiempo y conciliación; ciencia y tecnología; sociedad de la información; sector agrario; salud; educación; universidad; violencia de género; protección social; justicia.

Estos indicadores, en cumplimiento de la legislación vigente³ son desagregados por sexo y permiten un mayor conocimiento del nivel de participación y las características de participación de las mujeres en los diferentes ámbitos de carácter social, económico, cultural y político analizados y en los que se apoya el proceso de elaboración presupuestaria.

Los indicadores analizados en este apartado del Informe se obtienen de distintas fuentes de información, pero las principales de ellas son el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de La Rioja.

El primer bloque “Población y Migración” presenta un resumen de los últimos datos relativos a la población de Comunidad de La Rioja diferenciados según el sexo. Se divide en varios apartados: población en España y La Rioja; fenómenos demográficos; población extranjera y migración. Además se añade un apartado sobre formas de convivencia que nos ofrece información sobre características básicas de la población y los hogares (tipología y tamaño) así como de las viviendas que habitan.

En el siguiente apartado, “Poder y Toma de Decisiones” nos proporciona información de la presencia de la mujer en el plano político riojano, como su presencia en los parlamentos y gobiernos autonómicos, en las alcaldías, y otros cargos de carácter político, social y económico.

En el tercer bloque “Empleo y Salario” se realiza un repaso a la evolución del mercado laboral desde la perspectiva de género en el último año. Se estructura en tres partes: visión general del mercado laboral en La Rioja, salario bruto anual y el empleo de las personas con discapacidad.

El cuarto bloque “Uso del tiempo y Conciliación” recoge datos sobre las diferencias de hombres y mujeres en el uso del tiempo, conociendo la dimensión del trabajo no remunerado realizado en los hogares o el reparto de responsabilidades en el hogar. Por otro lado, también se ofrece información sobre las prestaciones de maternidad y paternidad y las excedencias de cuidado de hijos y familiares, claves en la labor de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El bloque quinto y sexto, “Ciencia y Tecnología” y “Sociedad de la Información” respectivamente, facilitan información de la participación de la mujer en actividades de investigación y desarrollo en todos los sectores económicos y en el uso de productos TIC, en particular el uso de internet.

³ Ver el Artículo 20 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El bloque séptimo “Sector Agrario” es muy significativo en nuestra región donde la viticultura y la elaboración del vino ocupan un lugar prioritario en nuestra economía y por tanto en nuestra cultura. Aquí estudiaremos la titularidad de las tierras y la mano de obra en las labores agrarias.

El bloque octavo “Salud” contiene información sobre la percepción del estado de la salud, la calidad de vida en La Rioja y otros factores determinantes para la salud.

El bloque noveno y décimo “Educación” y “Universidad” son ámbitos muy significativos en materia de igualdad de género. En ellos se exponen contenidos sobre los diferentes niveles de formación alcanzados por la población riojana, así como datos sobre alumnos matriculados y recursos humanos en los diferentes niveles educativos, incluido el universitario.

El bloque undécimo “Violencia de Género” recoge información sobre víctimas y denunciados en este tipo de delito, tomando información de dos fuentes: el ámbito judicial y el INE a través de la estadística Violencia de Género y Doméstica.

El bloque duodécimo “Protección Social” recoge información sobre pensiones y prestaciones de la seguridad social según el sexo.

Por último, el bloque decimotercero “Justicia” cierra este capítulo de estadísticas con información relativa a s condenados adultos y condenados menores, tomada del Instituto Riojano de Estadística.

4.1. Población y Migración

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

El Instituto Nacional de Estadística cuenta con dos operaciones diferentes para proporcionar datos relativos a la población en España y los diferentes territorios que la conforman, son Cifras de Población y el Padrón Municipal.

Ambas operaciones son distintas, con métodos, ámbitos y periodicidad diferentes, lo que hace que los resultados no sean homogéneos entre sí y por tanto no sean comparables.

El padrón Municipal es un registro administrativo de carácter anual de las personas residentes en un municipio.

Por su parte, Cifras de Población es una operación semestral que tiene en cuenta los resultados del Movimiento Natural de la Población, la Estadística de Migraciones e información administrativa relativa a la adquisición de la nacionalidad española por parte de ciudadanos extranjeros.

En este análisis sobre las principales variables demográficas en la comunidad riojana, la principal fuente estadística de información utilizada es Cifras de Población.

4.1.1 La población en España y su distribución en Comunidades y Ciudades Autónomas

La población residente en La Rioja se situó en 314.487 habitantes a 1 de julio de 2019 (datos provisionales), lo que supuso una variación del 0,58% respecto a 1 de julio de 2018.

Su distribución por sexo es prácticamente paritaria, si bien es mayor la población femenina, 154.979 mujeres (50,7%) que la masculina, 159.508 hombres (49,3%).

A nivel nacional, la población censada en España (47.100.396 personas) ha aumentado un 0,8% desde el 1 de enero de 2018. La composición por sexos, se mantiene equilibrada pero con mayor presencia de mujeres (50,9%) frente a hombres (49,1%).

En el conjunto del estado, Andalucía es la región de España con más población (17,9.0%), le siguen Cataluña (16.2%), Comunidad de Madrid (14,2%) y Comunidad Valenciana (10,6%). Por el contrario, las regiones menos pobladas son La Rioja con el 0,7% de la población y le siguen las Ciudades Autónomas de Melilla (0,2%) y Ceuta (0,2%).

Atendiendo al sexo, en términos generales, la distribución de hombres y mujeres es equilibrada pero con mayor presencia de mujeres. Las regiones más feminizadas son el Principado de Asturias (52,2%), la Comunidad de Madrid (52,1%), el País Vasco (51,6) y Galicia (51,6%), situación similar a la de años anteriores.

Por el contrario, las regiones más masculinizadas son Castilla La Mancha (49,8%), y las ciudades autónomas de Ceuta (49,3%) y Melilla (49,6%).

Atendiendo a los grupos de edad, La Rioja cuenta con una mayor proporción de población de 65 años y más años (21,2%) que población con edades comprendidas entre 0 y 19 años (19,3%). A nivel nacional, la situación es diferente, siendo ligeramente mayor el grupo de población de 0 a 19 años (19,6%) que el de 65 y más años (19,5%).

En cuanto al resto de comunidades autónomas, entre las que concentran una población más joven están Murcia y Andalucía además de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Por el contrario, las más envejecidas son Asturias, Galicia y Castilla León.

4.1.2 La población en La Rioja según sexo y edad

La Rioja a fecha 1 de enero de 2019, acoge una población total de 314.487 habitantes, distribuidos de forma muy irregular por una superficie de 5.045 km². La ciudad de Logroño concentra casi la mitad de los habitantes, y las poblaciones del entorno, con cerca de 30.000 personas, conforman un área metropolitana que concentra a 6 de cada 10 riojanos.

En contraposición a esta concentración de población en el Valle del Ebro, existen extensas áreas montañosas en el sur de la región con densidades menores de 10 habitantes por km², con una población muy envejecida.

En cuanto a la composición de la población riojana según el sexo, en términos generales, es equilibrada, pero con mayor presencia de mujeres (50,7%) que de hombres (49,3%).

La evolución de la población residente en La Rioja durante el periodo 2009-2019 ha caído un 1,7%. En el año 2012 se registra la cifra más alta de población con 320.951 habitantes.

En función del sexo, el crecimiento de la población muestra diferencias, de forma que en la última década el crecimiento de la población masculina ha sido de un -3,66% frente al ligero crecimiento de la población femenina, un 0,4%. Así la población femenina ha pasado de representar el 49,7% en 2006 al 50,7% en 2019.

Por grupos de edad, cabe destacar que el grupo de población que más ha crecido en el periodo (2009/2019) es el de 65 años y más (un 15,1%) mientras que el grupo de 20 a 64 años se ha reducido en un 7% y el de 0 a 19 años ha crecido un 0,1%. De forma que en 2019, el grupo de población de 65 años y más años representa el 21,2% de la población total; de 20 a 64 años un 59,5%; y de 0 a 19 años un 19,3%.

Respecto a la distribución por sexos, el grupo de edad de 65 y más años ha experimentado un equilibrio de ambos sexos pero con mayoría de mujeres. En el año 2009, la proporción de hombres en esta franja era de 43,6% y en el 2018 es de 44,5%, pero con una clara mayoría de población femenina (55,5%).

Sin embargo, en los tramos de edad más jóvenes esta tendencia cambia, siendo mayor la presencia de hombres, un 50,2% en el tramo de 20 a 64 años y un 51,5% en el tramo de 0 a 19 años.

La distribución por edades de la población de La Rioja da como resultado una pirámide regresiva, pues su base es más estrecha que su parte central. Esta revela una proporción de ancianos relativamente grande, sobre todo mujeres mayores de 85 años. Este tipo de pirámide se corresponde con un país desarrollado que han finalizado la transición demográfica, pero aun están presentes sus últimas generaciones. En un futuro se convertirá en una sociedad donde el intervalo más ancho se concentre en los grupos de mayor edad, dando a lugar a una población envejecida.

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

4.1.3 Fenómenos demográficos

Los fenómenos demográficos que influyen de forma determinante en el movimiento natural de la población son los nacimientos, las defunciones y los matrimonios.

En los últimos diez años, La Rioja ha presentado un crecimiento vegetativo de la población (diferencia entre nacimientos y defunciones) positivo alcanzando su máximo valor en 2008. En los años siguientes, se inicia un cambio de tendencia a la baja hasta que el año 2014, el crecimiento vegetativo empieza a ser negativo.

Según los últimos datos disponibles, en el año 2017 el crecimiento vegetativo en La Rioja ha sido de (-361), con más defunciones que nacimientos, siendo mayor en el sexo femenino (-318) que en el masculino (-168).

En cuanto al número de matrimonios, durante 2018 en La Rioja se celebraron 1.143 matrimonios, 92 matrimonios más que el año anterior. Del total de matrimonios registrados, 26 de ellos correspondieron a parejas del mismo sexo.

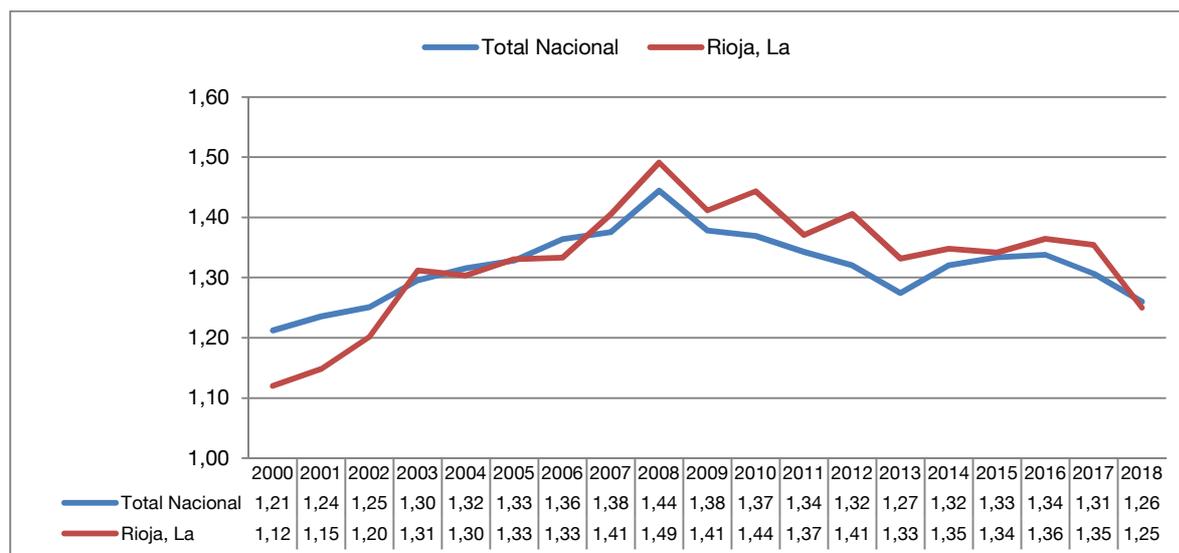
Otro indicador de interés es el índice coyuntural de fecundidad que nos permite conocer la evolución de la fecundidad en La Rioja y compararla con la de España. Este indicador refleja el número medio de hijos/as que tendría una mujer perteneciente a un determinado ámbito a lo largo de su vida fértil.

En la Rioja, esta variable ha presentado en el periodo 2012-2017 datos similares, con una media entre 1,4 y 1,3 hijos. Actualmente, en 2018 la media de descendientes por mujer se sitúa en 1,25 hijos/as, prácticamente igual a la media nacional de 1,26 hijos/as por mujer.

Gráfico 4.1.3.1

Evolución de fecundidad en La Rioja y España. Periodo 2000-2018

Unidad: Hijos por mujer



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Indicadores Demográficos Básicos.

4.1.4 La población extranjera en La Rioja

La población extranjera residente en España a 1 de julio de 2019, datos provisionales, se sitúa en 5.023.279 personas representando el 10,7% de la población total en España.

En la Comunidad Autónoma de La Rioja residen un total de 36.381 extranjeros, que representan un 0,8% del total de extranjeros que residen en España y el 11,6% de la población regional.

En La Rioja, el grupo de extranjeros más numeroso procede de países de la Unión Europea (39,5%), de países de África (26,2%) y de países de Sudamérica (16,6%). Y por el contrario, los menos presentes son los extranjeros procedentes de América del Norte (0,8%) y de la zona de Centro América y Caribe (3,0%).

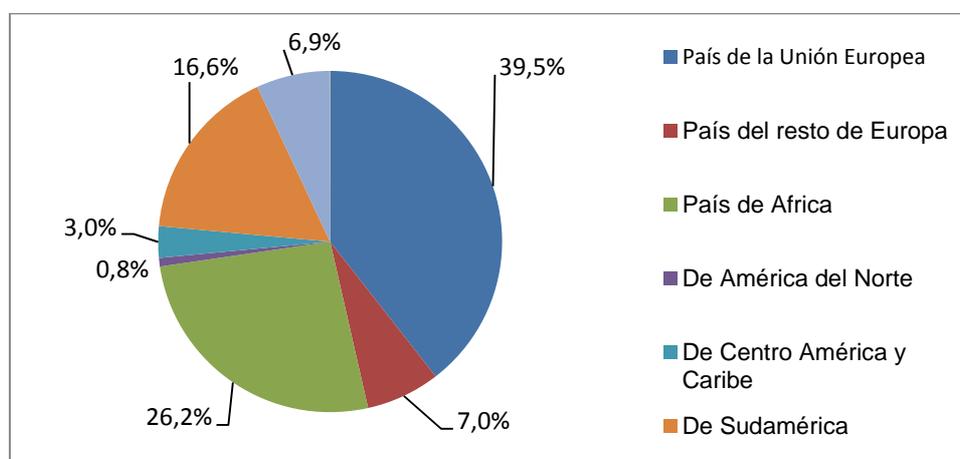
Por sexo, el 51,6% de la población extranjera residente en La Rioja es femenina frente a un 48,4% de población masculina.

A nivel nacional, la situación es similar la población masculina (49,3%) sobre la femenina (50,7%). Cabe destacar el predominio femenino en la colonia americana y entre los extranjeros procedentes de países europeos no pertenecientes a la Unión Europea.

4.1.4.1

Población extranjera en La Rioja según nacionalidad

Unidad: número de personas según sexo y grupos de países



Nota: Datos provisionales a 1 de julio de 2019. Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Cifras de Población.

Mayor presencia relativa de mujeres entre los extranjeros. Solo en la población africana hay más hombres que mujeres

4.1.5 Población migrante

Migración exterior

El saldo migratorio con el exterior en el primer semestre de 2019, datos provisionales, en La Rioja es positivo de 1.086 personas, con más movimientos de entrada que de salida totales. Se ha experimentado un crecimiento importante respecto al mismo periodo del año anterior, con un saldo migratorio de 538 personas.

Casi tres de cada 10 entradas en La Rioja en el primer semestre de 2019 se corresponden con extranjeros, la mayoría son hombres (un 56% de las entradas de extranjeros). El resto de entradas, son de españoles, y en su mayoría mujeres, un 53,8 frente a un 46,2% de hombres.

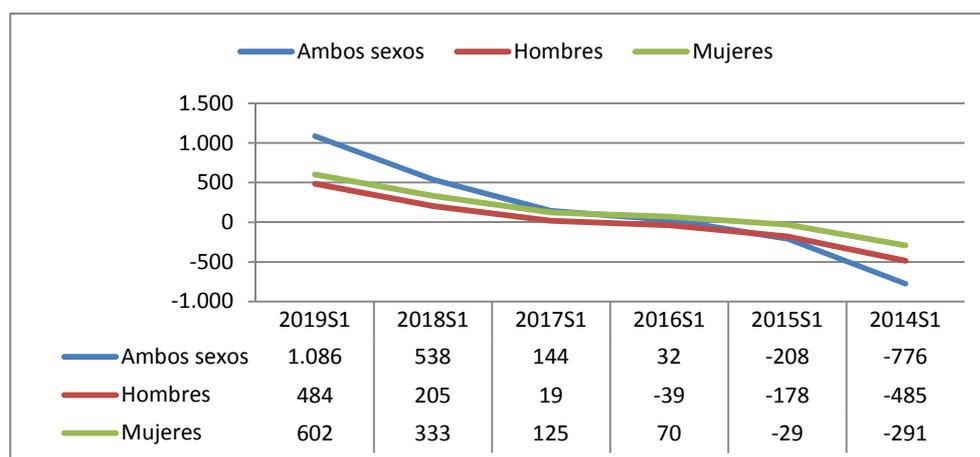
Respecto al primer semestre de 2018, las entradas a La Rioja han crecido un 48,6%. Han aumentado de forma muy significativa la entrada de españoles, mientras que la entrada de extranjeros se ha mantenido similar a la del año anterior. En términos absolutos, en el primer semestre de 2019, la entrada de españoles suma 549 personas y la entrada de extranjeros 26 personas.

En cuanto a las salidas de La Rioja con destino al exterior, durante el primer semestre de 2019, han aumentado un 4,2% respecto al periodo anterior. Del total de salidas (672 salidas), un 55,7% lo protagonizan hombres en su mayoría extranjeros. Respecto a las mujeres, han salido un total de 298 mujeres, 204 extranjeras y 94 españolas.

Gráfico 4.1.5.1

Saldo migratorio exterior

Unidad: número de movimientos migratorios en el primer semestre del año



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística de Migraciones.

El saldo migratorio ha crecido significativamente en el último año; más en hombres que en mujeres

Migración interior

En cuanto a movimientos migratorios entre La Rioja y el resto de las comunidades españolas, durante el primer semestre del año 2019, las inmigraciones interiores (entradas de población procedentes de otras comunidades a La Rioja) son mayores que las emigraciones interiores (salidas de población de La Rioja con destino a otras comunidades) lo que resulta un saldo positivo en 310 personas.

Atendiendo al sexo, es predominante la presencia masculina, un 72,2% del total de movimientos de entrada y de salida son protagonizados por varones frente a los 27,8% protagonizados por mujeres.

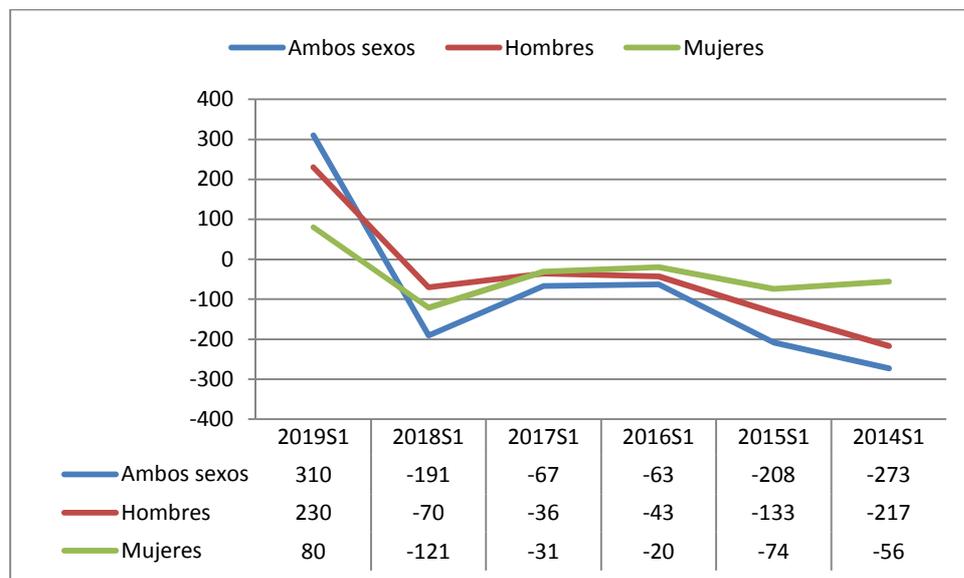
Durante el primer semestre del año 2019 y cambiando la tendencia de años anteriores, el saldo migratorio de los hombres y mujeres vuelve a ser positivo. Ya que entraron en La Rioja 230 hombres más de los que salieron y entraron 80 mujeres más de las que salieron.

Respecto al primer semestre del año 2018, el saldo migratorio de los varones y las mujeres en La Rioja ha pasado de ser negativo a positivo.

Gráfico 4.1.5.2

Saldo migratorio interior

Unidad: número de movimientos migratorios en el primer semestre del año



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística de Migraciones.

En 2019 cambia la tendencia, entran a La Rioja más personas de las que salen, y son más hombres que mujeres

4.1.6 Las formas de convivencia en España y La Rioja

El fenómeno de la convivencia se describe con los datos que proporciona la Encuesta Continua de Hogares (ECH) que publica de forma anual el Instituto Nacional de Estadística.

Esta encuesta ofrece información anualmente sobre las características demográficas básicas de la población y de los hogares que componen (tipología y tamaño) así como de las viviendas que habitan.

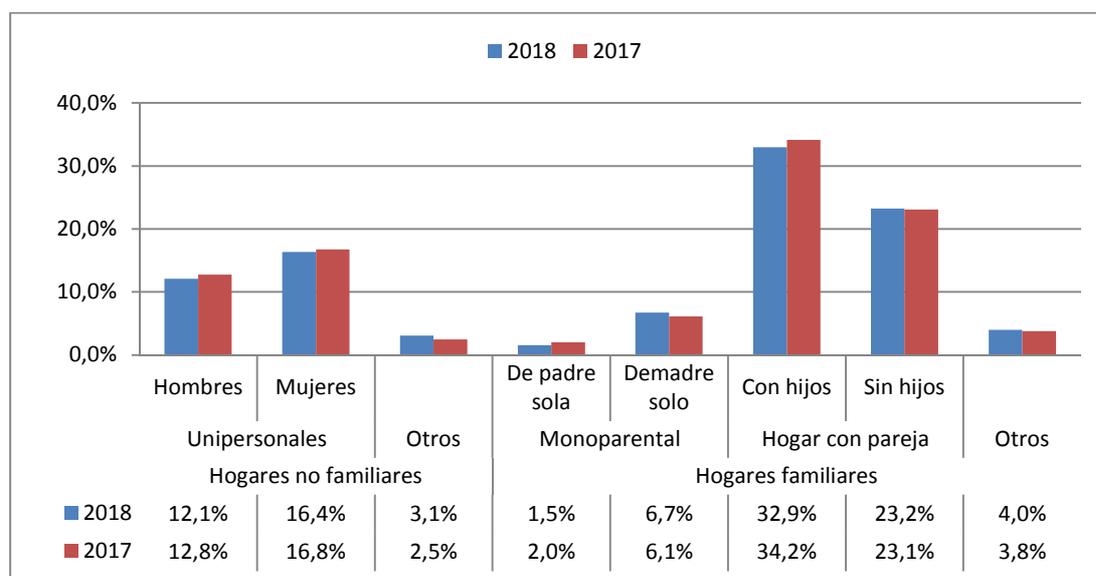
En La Rioja hay en 2018 una media de 129.600 hogares, un 0,1% más que en el año 2017. A nivel nacional, se produce un incremento de un 0,3%, con un valor medio de 18.535.900 hogares. Respecto al tamaño del hogar, en España en 2018 ha crecido hasta situarse en 2,50 personas, mientras que en nuestra región se mantiene estable con 2,38 personas.

El análisis de tipos de estructura familiar y núcleos de convivencia distingue entre dos tipos de hogar, el familiar y el no familiar. Los primeros tienen lazos de parentesco, de sangre o políticos, y los segundos reúnen un grupo de personas residiendo en la misma vivienda.

Gráfico 4.1.6.1

Tipología de los hogares en La Rioja. Año 2018 y 2017

Unidad: porcentaje sobre el total de hogares



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística Continua de Hogares (ECH).

En La Rioja, la mayoría de los núcleos de convivencia son hogares familiares, no obstante en 2018 experimentan un ligero retroceso respecto a 2017.

Respecto a los hogares familiares, los hogares de pareja representan el 56,2% del total de hogares en La Rioja, siendo más frecuente el hogar de parejas con descendientes (un 32,9% sobre el total de hogares).

Se mantienen los hogares monoparentales con hijos/as dependientes, pasando de 10.500 hogares en 2017 a 10.700 hogares en 2018. Asimismo han disminuido los hogares de padres

solos con hijos, hay 600 menos que el periodo anterior. Sin embargo aumentan el número de hogares de mujeres solas con hijos, unos 800 hogares más.

Mientras los hogares familiares se mantienen, los hogares no familiares aumentan ligeramente en el último año. En 2018 hay 900 hogares menos.

Casi 7 de cada 10 hogares son familiares

Respecto a los hogares unipersonales, de los 36.900 hogares de una persona en La Rioja en 2018, el 57,5% están constituidos por una mujer sola frente a un 42,5% de hogares formados por un hombre. Mientras que los hogares unipersonales femeninos han crecido en el último año un millar más, el unipersonal masculino ha descendido en 800 hogares.

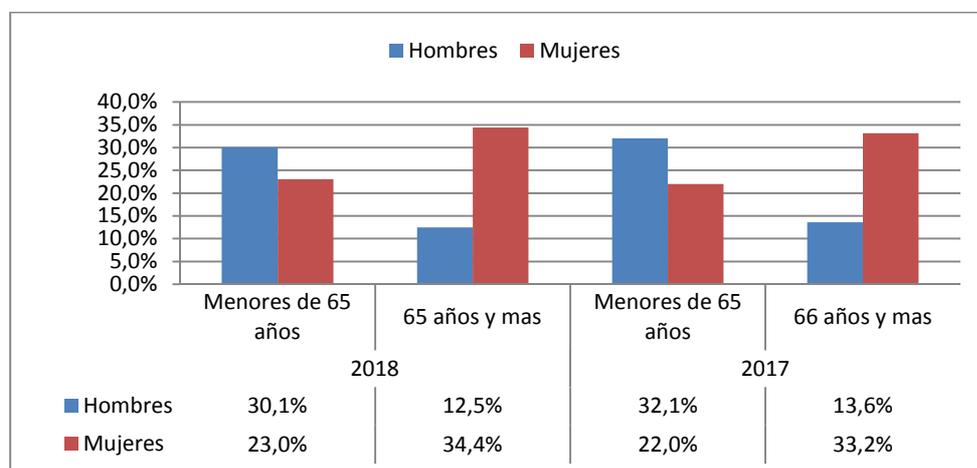
Atendiendo la edad, el 53,1% de los hogares unipersonales corresponden a personas menores de 65 años y el 46,9% a personas mayores de 65 años. Es destacable que en estos últimos, el peso relativo de la mujer sobre el total de hogares unipersonales (34,4%) es muy superior al del hombre (12,5%).

En cuanto a su evolución respecto a 2017, el número de hogares unipersonales se mantiene similar, los hogares de menores de 65 años se reducen un 0,5% y los hogares de 65 años y más año han crecido un 1,2%.

Gráfico 4.1.6.2

Tipología de los hogares unipersonales en La Rioja según edad y sexo. Año 2018 y 2017

Unidad: porcentaje de hogares



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística Continua de Hogares (ECH), 2019

Los hogares unipersonales femeninos crecen frente a los masculinos que decrecen

En relación a los jóvenes y sus formas de convivencia en La Rioja, cabe reseñar que en 2018 viven 32.400 personas entre 25 y 34 años en viviendas principales, de ellas un 38.3% viven con sus padres, si bien hay diferencias por sexo; casi seis de estos jóvenes son varones.

Otra forma de convivencia frecuente es vivir en pareja; un 40,7% de estos jóvenes viven en pareja. Casi la mitad de las jóvenes féminas entre 25 y 34 años conviven en pareja solas o con hijos.

Por otro lado, viven solos el 12,7% de este colectivo, en su mayoría mujeres. El 56,1% de los jóvenes que viven solos son mujeres.

Por último, breve referencia a las viviendas principales y su régimen de tenencia.

A 1 de enero de 2018, en La Rioja se contabilizan 129.600 viviendas, de las cuales un 20,6% son independientes, el resto son edificios destinados a más viviendas.

El 53,2% de las viviendas principales en La Rioja son propias y están totalmente pagadas, mientras que un 28,2% tienen pagos pendientes. El alquiler representa un 13,7% de las viviendas principales y las viviendas cedidas gratis o a bajo precio son el 4,9%.

Respecto al año anterior, es destacable que la proporción de viviendas en propiedad totalmente pagada se reduce ligeramente, a la vez que aumenta la proporción de viviendas propias con algún pago pendiente. Bajan las primeras un 0,9% y aumentan las segundas un 0,7%.

Las viviendas alquiladas y las cedidas gratis o bajo precio mantienen su proporción respecto a 2017, con una representación del 13,7 y el 4,7% respectivamente.

4.2. Poder y Toma de Decisiones

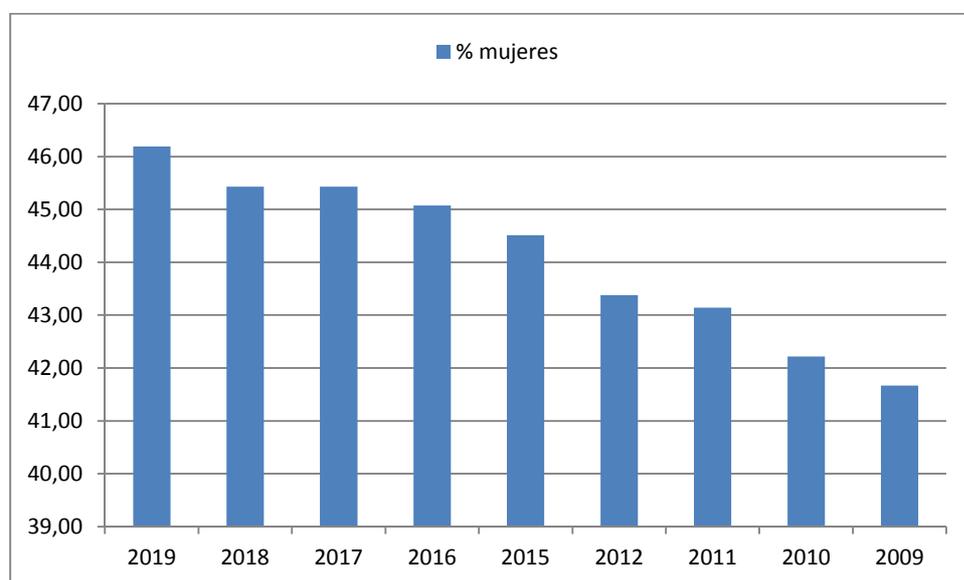
4.2.1. Mujeres en los parlamentos autonómicos.

El número de parlamentarias de las comunidades y ciudades autónomas ha crecido año a año en los últimos veinte años. Así en este año 2019 se ha registrado un total de 582 parlamentarias, que representan el 46,5% del total de los miembros parlamentarios frente al 45,4% de 2018.

Gráfico 4.2.1.1

Mujeres en los parlamentos autonómicos. Periodo 2009-2019

Unidad: Porcentaje de parlamentarias



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Datos actualizados a 8 de octubre de 2019

Con carácter general, estos datos vienen consolidando la representación equilibrada de sexos⁴ en la composición de los parlamentos autonómicos.

Actualmente, todos los parlamentos autonómicos y ciudades autónomas registran una representación equilibrada de sexos, con una representación de parlamentarias por encima o igual del 40%.

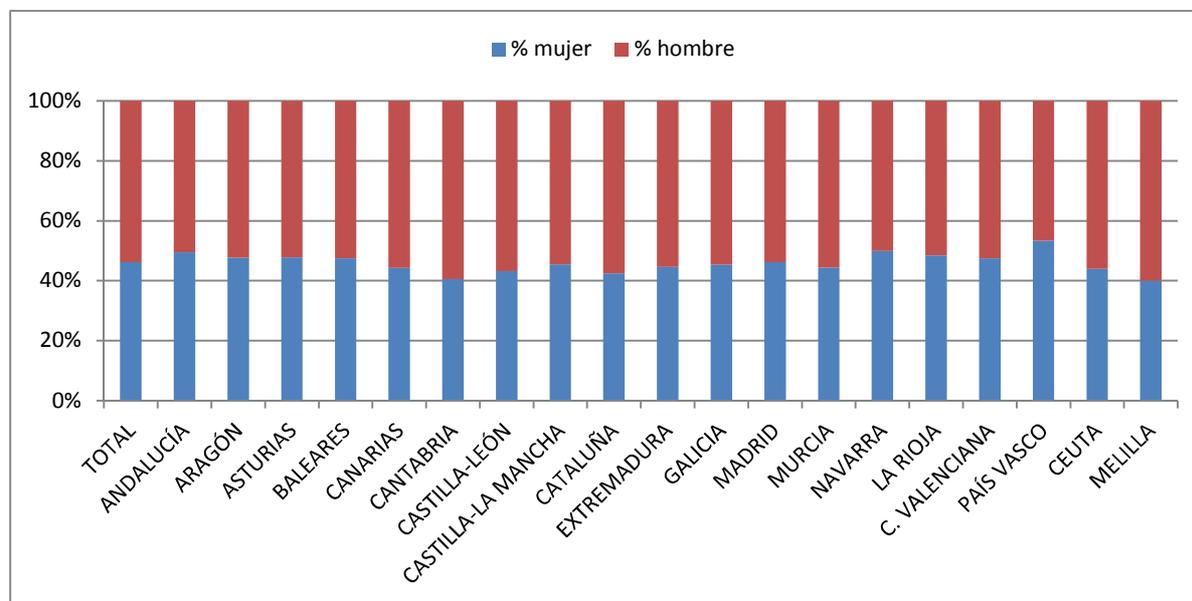
Destaca la alta presencia femenina en el Parlamento del País Vasco con una representación superior al 50%, en concreto del 53.33%. Navarra le sigue con una representación del 50%.

⁴ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disposición adicional primera, dispone que la presencia o composición equilibrada de hombres y mujeres se entenderá cuando las personas de cada sexo, dentro del conjunto al que se refiera, no superen el sesenta por ciento y no sean menos del cuarenta por ciento.

Gráfico 4.2.1.2

Composición de los parlamentos autonómicos. Año 2019

Unidad: Porcentaje de parlamentarias

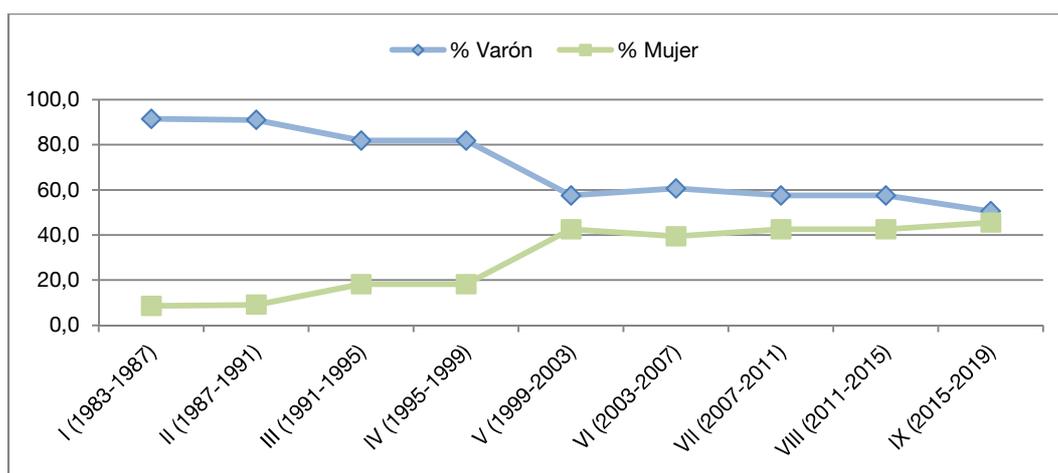


Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Datos tomados de las páginas web de los parlamentos autonómicos. Datos actualizados a 8 de octubre de 2019

Gráfico 4.2.1.3

Diputados y diputadas a lo largo de las legislaturas en La Rioja

Unidad: Porcentaje



Fuente: Parlamento La Rioja. Diciembre 2015

En el Parlamento de La Rioja, en la X Legislatura 2019-2023 hay 33 diputados que representan a cuatro grupos políticos: PSOE (15 escaños), PP (12 escaños), Ciudadanos (4 escaños) y Grupo Mixto (2 escaños).

Desglosados por sexo, el Parlamento riojano tiene 16 diputadas (48,5%) y 17 diputados (51,5%), cumpliendo con el principio de composición equilibrada entre hombres y mujeres establecido por la Ley 3/2007 en su disposición adicional primera.

En la X legislatura el parlamento riojano muestra un equilibrio en la representación de sexos, pero con mayor número de hombres

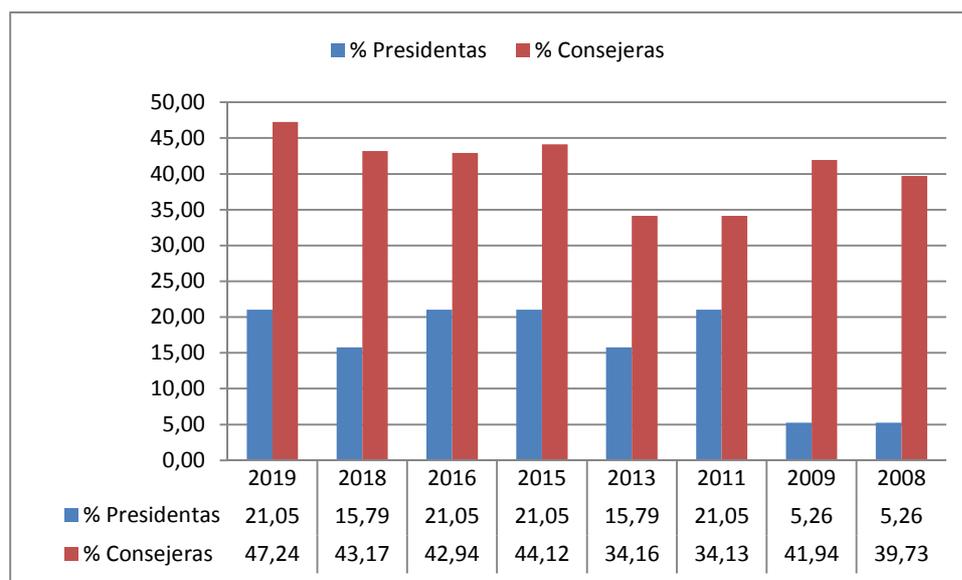
Si atendemos a su evolución a lo largo de las legislaturas, vemos que en el año 1999, en la quinta legislatura, el número de diputadas experimentó un gran salto cuantitativo, concretamente se pasó de 6 a 14 diputadas; a partir de ese año el número de diputadas se mantiene entre 13 y 14 dependiendo de las legislaturas, frente a 20 o 19 hombres que completan los 33 totales.

4.2.2. Mujeres en los gobiernos autonómicos.

Gráfico 4.2.2.1

Mujeres en los gobiernos autonómicos y ciudades autónomas. Periodo 2000-2018

Unidad: Porcentaje mujeres



Fuente: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Datos de año 2017 obtenidos a partir de páginas web de gobiernos autonómicos (20 de septiembre de 2019).

A la vista de los datos de la serie histórica, se constata que en los últimos años hay un fortalecimiento de la presencia femenina en el conjunto de los gobiernos autonómicos consolidando una representación equilibrada de sexos.

La presencia de mujeres en el conjunto de gobiernos autonómicos y ciudades autónomas, como consejeras, representaba el 15,71% en el año 2000, el 28,57% en 2004, el 41,94% en 2009, el 34,16% en 2011 y el 42,9% en 2016; y en 2019 ya alcanza el 47,2%.

Respecto a las presidencias de gobierno, de un total de 19, han crecido respecto al año 2003 que eran cero a cuatro en 2019.

Actualmente destacan entre los Gobiernos con mayor representación femenina, por encima del 50%, el de Extremadura (77,8%), País Vasco (63,6%), Canarias (60,0%), Baleares y Comunidad Valenciana (54,6%) que compensan aquellos gobiernos con una representación inferior al 40% (Madrid y Castilla León). El resto de gobiernos regionales tienen una representación equilibrada de sexos.

Respecto a los datos de gobiernos autonómicos o ciudades autónomas en 2011, ha mejorado la representación femenina en todas las regiones salvo en Andalucía, Madrid y Castilla La Mancha que han empeorado.

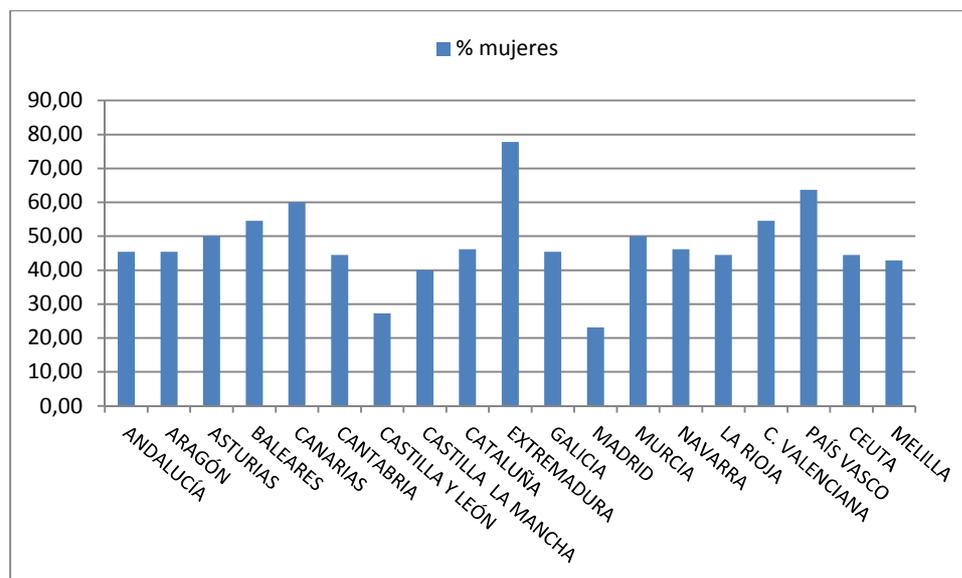
Cabe destacar que por primera vez en La Rioja se ha alcanzado la representación femenina mínima del 40% en su ejecutivo, con una participación en 2019 de 44,44%.

También destacar el caso de Madrid, con una representación del 23,1% ha reducido la representación femenina en su ejecutivo de forma significativa, pasando de un 40% en 2018 o 37,5 en 2011 a una participación en la actualidad de 23,1%.

Gráfico 4.2.2.2

Composición de los gobiernos autonómicos. Año 2019

Unidad: Porcentaje de consejeros/as y presidentes/as



Fuente: Elaboración propia a partir de páginas web de gobiernos autonómicos (20 de septiembre 2019).

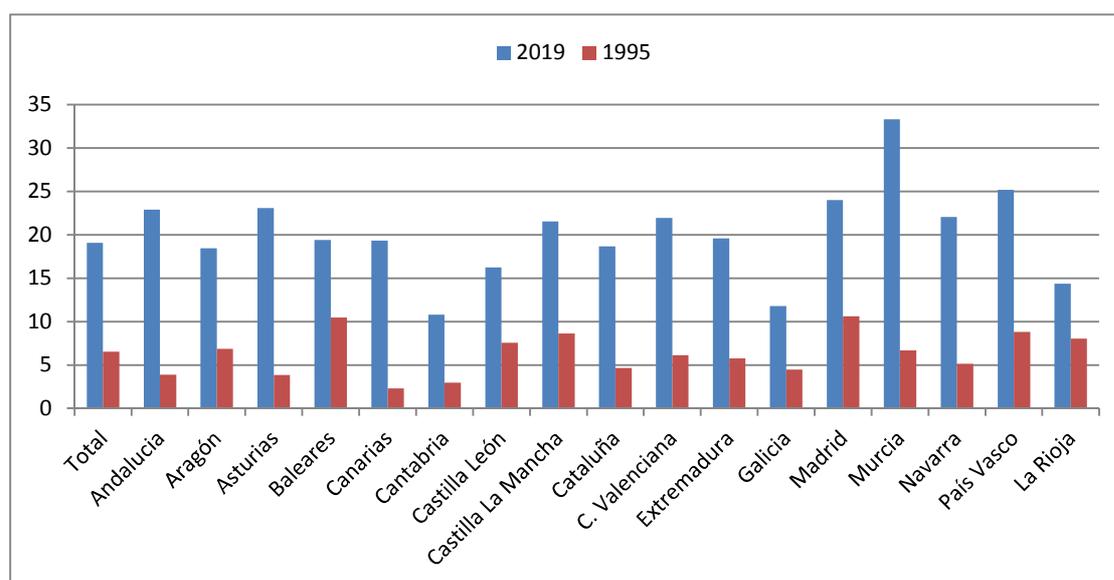
4.2.3. Mujeres en las alcaldías y concejalías⁵

A la vista de los datos de la serie histórica, se constata que en los últimos diez años ha aumentado de forma importante la presencia de la mujer en las alcaldías, pasando de una representación del 6,5% del total de alcaldías en el año 1995 a un 19,1% en el año 2015.

Gráfico 4.2.3.1

Presencia de mujeres en las Alcaldías en las Comunidades Autónomas. Años 1995-2019

Unidad: Porcentaje de alcaldesas



Fuente: Datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tomados del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Nota: Los datos de 2015 son a fecha de 17 de septiembre de 2019.

Por comunidades autónomas, todas han incrementado el número de mujeres en las Alcaldías, pero destacan por su mayor representación Murcia, País Vasco y Asturias). Por el contrario, las que menos representación tienen son Cantabria, Castilla león y Galicia.

La Comunidad Autónoma de La Rioja está dividida en 174 municipios regidos, según datos del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas a septiembre de 2019, por 33 alcaldesas, 8 más que en 2015.

Estos datos son muestra del esfuerzo de la región en mejorar la representación de ambos sexos en la ocupación de las alcaldías, en 1995 el 8,5% de las alcaldías eran ocupadas por mujeres y en 2019 son el 18,97%, casi tres puntos porcentuales por debajo de la media nacional que está en el 21,71%.

La Rioja registra la posición 12ª entre las comunidades autónomas en la representación de mujeres en las Alcaldías

⁵ Datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Estadísticas Poder y Representación.

Respecto a las concejalías, en el conjunto de las comunidades autónomas, en 2019 la mujer ocupaba el 40,82% de las concejalías. En la Comunidad de La Rioja el porcentaje de representación de las mujeres como concejales es aún menor que la media nacional y se sitúa en el 34,24%.

4.2.4. Mujeres en los órganos ejecutivos de partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en la Comunidad Autónoma de La Rioja

La ejecutiva del Partido Popular y PSOE cuentan con una representación equilibrada, con más mujeres que hombres, un 51,3% y 52,6% respectivamente. Menor representación femenina tienen los órganos de Podemos y Ciudadanos, un 46,1% y 40% respectivamente, pero dentro de los límites de representación equilibrada (40%-60%) establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Respecto a las organizaciones sindicales, CCOO es la que mayor porcentaje de mujeres tiene en su comisión ejecutiva (50%), mientras que USO tiene un 42,8% y UGT un 40%.

En relación a las organizaciones empresariales, la Federación de Empresarios de La Rioja (FER) destaca por su alta representación masculina (82,4%) frente a una representación femenina del 17,6%.

Por último, añadir que todos los cargos unipersonales de Secretaría General y Presidencia en estas organizaciones son ocupados exclusivamente por hombres.

En la Federación Empresas de la Rioja la representación de la mujer es inferior al 20%

Cuadro 4.2.4.1

Representación de mujeres en los órganos ejecutivos de los partidos políticos, sindicatos y organizaciones empresariales en La Rioja

Unidad: Porcentaje de alcaldesas

	Órgano Directivo	Ambos sexos	Mujeres	% Mujer
Partido Popular	Comité Ejecutivo Regional	60,00	18,00	30,00
PSOE La Rioja	Comisión Ejecutiva Regional	30,00	15,00	0,50
Podemos*	Consejo Ciudadano	13,00	6,00	0,46
Ciudadanos*	Comité Territorial La Rioja	5,00	2,00	0,40
UGT	Comisión Ejecutiva Regional	7,00	3,00	0,43
CCOO	Comisión Ejecutiva Regional	9,00	4,00	0,44
USO	Comisión Ejecutiva Regional	7,00	3,00	0,43
FER	Consejo General	19,00	2,00	0,16

Fuente: Datos procedentes de las páginas web de cada organización a fecha febrero 2019, salvo los datos del Partido Podemos y Ciudadanos que corresponden a marzo 2017

4.2.5. Mujeres en los altos cargos del Gobierno de La Rioja

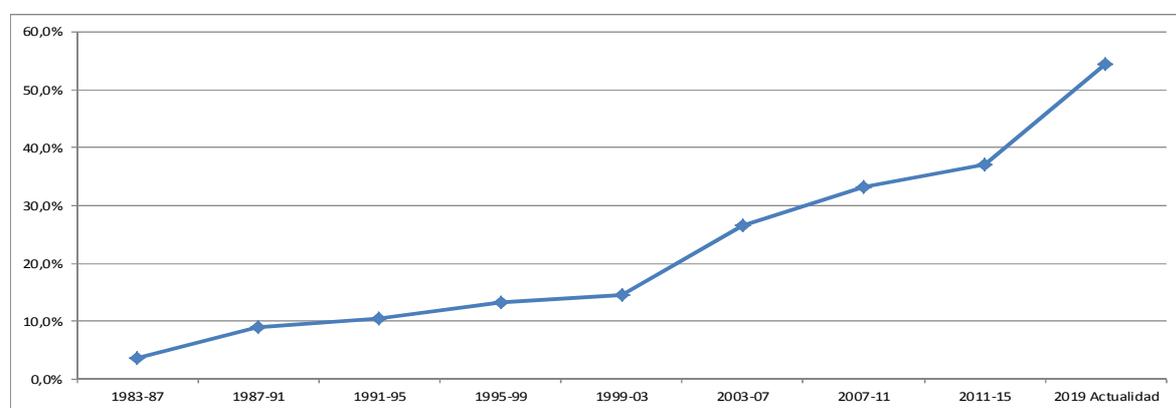
Los datos sobre altos cargos registrados en la página del Gobierno de La Rioja reflejan que poco a poco se va mejorando la representación femenina en los cargos de responsabilidad del Gobierno.

A la vista de la serie histórica, en la legislatura 2003-2007 se aprecia un cambio significativo en el número de mujeres altos cargos, ya que se duplica respecto a la legislación anterior, y se inicia un crecimiento de su representatividad alcanzando en 2019 el límite mínimo de representación equilibrada de sexos con un 54,4%.

Gráfico 4.2.5.1

Evolución de la representación de mujeres en los altos cargos del Gobierno de La Rioja

Unidad: porcentaje de mujeres altos cargos



Fuente: Pagina web del Gobierno de La Rioja. Datos a marzo de 2017

En octubre 2019 el Gobierno de La Rioja cuenta con 56 altos cargos nombrados, de los cuales 31 son mujeres. Estos se organizan en nueve consejerías

A continuación, el siguiente gráfico muestra la representación de ambos sexos en los altos cargos por consejería. Todas las consejerías cuentan con una representación equilibrada salvo en la Consejería de Salud, con mayoría de representación masculina en sus altos cargos y la Consejería de Desarrollo Autonómico, con un dominio total de la mujer entre sus altos cargos.

Entre los altos cargos, hay 9 Secretarías Generales Técnicas, ocupadas casi en su totalidad por mujeres, concretamente 8 de ellas. En cuanto a las Direcciones y Subdirecciones Generales, hay 47 altos cargos, 23 mujeres y 24 hombres.

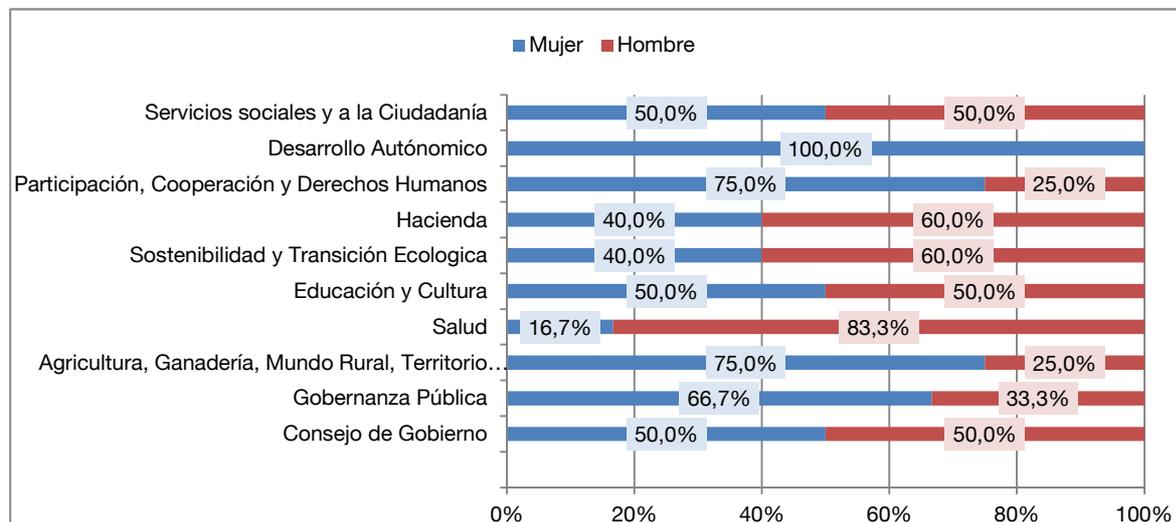
Respecto al Consejo de Gobierno de La Rioja, está formado por una Presidencia de Gobierno y nueve Consejeros. La representación de ambos sexos en este órgano colegiado es del 50%, es decir, en igualdad de sexos.

En el Consejo de Gobierno existe igualdad en la representación de sexos

Gráfico 4.2.5.2

Representación de mujeres y hombres en los altos cargos del Gobierno de La Rioja

Unidad: porcentaje de mujeres altos cargos



Fuente: Pagina web del Gobierno de La Rioja. Datos a febrero de 2020

4.2.6. Mujeres en el Tribunal Superior de Justicia de La Rioja⁶

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) es el órgano jurisdiccional en que culmina la organización judicial en La Rioja sin perjuicio de las competencias que tenga el Tribunal Supremo.

Este tribunal está integrado por una Sala de Gobierno, una Sala de lo Civil y Penal, una Sala de lo Contencioso- Administrativo y una Sala de lo Social y se compone de quienes presiden las salas y los magistrados y magistradas que determina la Ley para cada una de las salas.

En 2019, la participación femenina en los Tribunales Superiores de Justicia en el conjunto de las comunidades autónoma es del 36,2%. En el caso de La Rioja, el TSJ se compone por 3 magistradas y 5 magistrados que ocupan el 37,5% y 62,5 % de los puestos respectivamente.

La media de edad entre los miembros del TSJ es de 59,1 años para las féminas y 61.6 años para los varones, y tienen una antigüedad media de 16,4 y 25,4 años respectivamente.

Respecto a la composición por sexo de los jueces y magistrados en activo en la comunidad riojana, las mujeres representan el 55,3% del total de este colectivo. Esta cifra está por encima de la media nacional situada en el 53,9%.

Los datos muestran que la promoción profesional de las mujeres en la carrera judicial está aún lejos de ser igualitaria.

⁶ Datos extraídos del Informe sobre estructura de la carrera judicial a 1 de enero de 2019 que publica el Consejo General del Poder Judicial.

4.3. Empleo y Salario

Los datos expuestos a continuación proceden de la Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional Estadística.

Esta estadística es una investigación continua y de periodicidad trimestral dirigida a las familias realizada por el Instituto Nacional de Estadística. Su finalidad es conocer la relación de las personas en edad de trabajar con el empleo (activas) así como de la población ajena al mercado laboral (inactivos).

Las personas activas son aquellas que se encuentran trabajando (población ocupada) o las que sin trabajar, desean hacerlo (población parada).

Las personas inactivas son aquellas que no trabajan y no buscan empleo, aun pudiendo trabajar, y aquellas que no trabajan y no están disponibles para ello.

4.3.1 Población activa e inactiva. Tasa de actividad

Población activa e inactiva

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa de 2019 (media anual), en La Rioja las mujeres representan el 51,0% de la población mayor de 16 años en La Rioja. Asimismo representan el 47,2% de la población activa total y el 56,6% en el caso de la población inactiva.

Si comparamos estos datos con los datos del 2018, la población riojana mayor de 16 años sigue creciendo ligeramente, deteniendo el decrecimiento ininterrumpido que se producía desde 2001 y alcanzando la cifra de 262.500 personas, unas 2.100 más que en 2018.

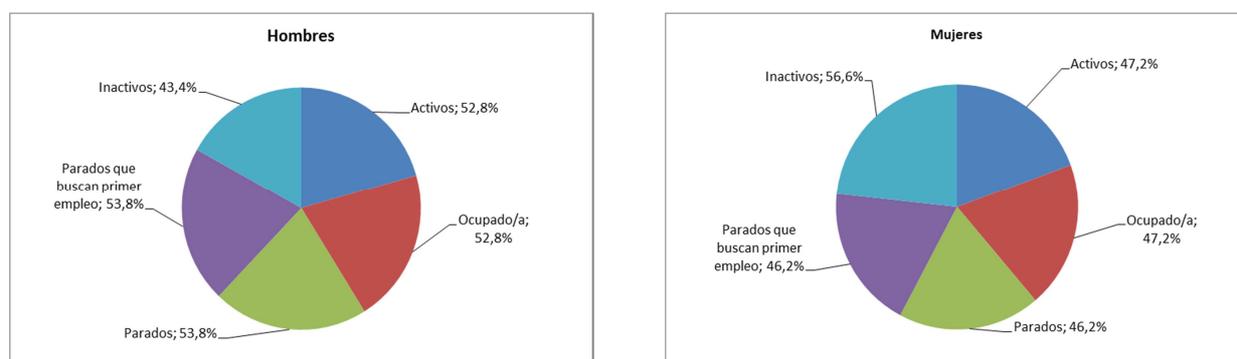
La población activa en La Rioja ha crecido un 1,3% de media en el último año, situándose en 156.200 personas activas, unas 2.100 más que en 2018. Por sexo, la población activa masculina se ha visto aumentada en 1,4% y la población activa femenina se ha incrementado en un 1,6%, reduciendo así la brecha de género.

Cabe destacar también el aumento de la población ocupada en 2.600 personas, y el descenso de la población parada en un total de 400 personas en el último año.

Gráfico 4.3.1.1

Población mayor de 16 años por relación con la actividad económica en La Rioja. Media anual 2019

Unidad: Porcentaje personas según sexo



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2019. INE

Respecto a la población inactiva, se ha reducido levemente respecto a 2018, ya que se ha reducido en 100 personas, todas de sexo masculino, mientras que el número de mujeres inactivas se ha mantenido.

Según datos de la Encuesta de Población Activa que nos permiten conocer el porcentaje de personas inactivas y las razones de esta inactividad, las tres principales razones que tiene la población inactiva riojana son por jubilación (45,3%), la realización de tareas del hogar (27,1) y estar estudiando (16,2%). Igualmente, es a nivel nacional, pero el porcentaje de jubilados es menor, un 39,7% y mayor el porcentaje de realización de tareas del hogar y estudios un 22,4 y un 17,3% respectivamente.

Por sexos, la principal razón que tienen los hombres para estar inactivos es la percepción de una pensión de jubilación, el 66,3% del total de hombres inactivos y en el caso de las mujeres, el

principal motivo alegado es la dedicación a tareas del hogar, un 34,0% del total de mujeres inactivas.

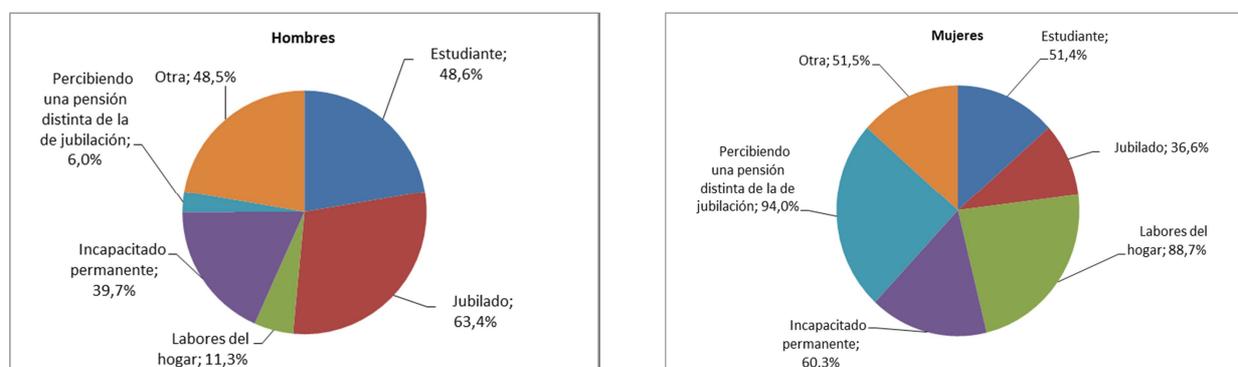
Respecto a 2018, se incrementa la población inactiva por jubilación tanto en hombres como en mujeres, pero especialmente en la población femenina con un incremento anual del 5,42% frente al 0,76% en el caso de los hombres.

También destaca, el incremento del porcentaje de inactivos masculinos por realización de tareas del hogar que alcanza el 27,3% respecto a 2018, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje se ha reducido en un 4,8%.

Gráfico 4.3.1.2

Inactivos por clase principal de inactividad en La Rioja. Datos anuales 2019

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2019. INE

Cuadro 4.3.1.3

Inactivos por clase principal de inactividad en La Rioja. Datos anuales 2018 y 2019

Unidad: porcentaje según sexo

	2019			2018			Variación 2019/2018		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Estudiante	16,2	18,2	14,7	16,3	18,3	14,7	0,0	0,0	0,0
Jubilado	45,3	66,3	29,2	44,2	65,8	27,7	0,0	0,0	0,1
Labores del hogar	21,7	5,6	34,0	22,1	4,4	35,7	0,0	0,3	0,0
Incapacitado permanente	5,8	5,3	6,2	6,0	6,2	5,8	0,0	-0,1	0,1
Percibiendo una pensión distinta de la de jubilación	7,9	1,1	13,1	8,6	1,2	14,3	-0,1	-0,1	-0,1
Otra	3,1	3,5	2,8	2,9	4,2	1,8	0,1	-0,2	0,6

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2018 y 2019. INE

El 34,0 de las mujeres inactivas están por realización de labores del hogar, catorce puntos porcentuales menos que en 2006

Tasa de actividad

La tasa de actividad es un índice que mide el nivel de actividad en el empleo de un país. Es el resultado del cociente entre la población activa y la población en edad de trabajar.

En 2019 la tasa de actividad en España es de 58,74%. Por sexos la tasa de actividad nacional masculina se sitúa en el 64,24%, mientras que la femenina alcanza el 53,53%.

En el caso de la región de La Rioja, la tasa de actividad en 2019 se sitúa en el 59,51%, casi un punto por encima de la media nacional. Según el sexo, la tasa de actividad masculina es del 64,17% y la femenina del 55,03%.

Si tenemos en cuenta la variable edad y sexo, existen diferencias significativas en las tasas de actividad. De forma que los menores de 25 años a nivel nacional tienen una tasa de actividad del 36,85%, los mayores de 25 años tienen una tasa de actividad de 61,23%.

En el caso de La Rioja estas cifras son similares, mientras la tasa de actividad de los menores de 25 años es de 36,7% la tasa de actividad de los mayores de 25 años es de 62,10%.

Respecto a 2018 en La Rioja los datos sobre la tasa de actividad ligeramente han mejorado, ya que se ha crecido en 0,4 puntos porcentuales, pasando de 59,15% en 2018 a un 59,51% en 2019. Por sexos, tanto la tasa de actividad masculina como femenina han crecido en el último año, un 0,4 y un 0,3 respectivamente.

Dentro del colectivo de menores de 25 años, la tasa de actividad ha empeorado ligeramente en el último año a nivel nacional pero a nivel regional, en La Rioja ha pasado de 33,6% en 2018 a 36,8% en 2019.

Respecto al colectivo de mayores de 25 años, la tasa de actividad ha crecido levemente en 2019, en 0,1 puntos porcentuales en el último año. Por sexos, la tasa de mujeres ha crecido un poco, unos 0,3 puntos, mientras que la tasa masculina se ha reducido en casi 0,2 puntos.

Cuadro 4.3.1.4

Tasa de actividad en España y La Rioja. Media 2018 y 2019

Unidad: porcentaje

	Total			Menores de 25 años			25 y más años		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total Nacional									
2019	58,64	64,28	53,30	36,85	39,29	34,29	61,23	67,43	55,44
2018	58,65	64,55	53,06	36,95	39,27	34,52	61,19	67,69	55,11
La Rioja									
2019	59,51	64,17	55,03	36,76	40,39	33,01	62,10	66,99	57,43
2018	59,15	63,79	54,69	33,60	34,63	32,53	61,99	67,15	57,07

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2019 y 2018. INE

4.3.2 Población ocupada y tasa de empleo

Población ocupada. Consideraciones generales

El número de ocupados de media anual en 2019 ha vuelto a subir tanto a nivel nacional como a nivel regional. En España en el último año ha crecido en 451.600 ocupados más, un 2,34% más respecto a 2018.

En el último año casi todas las comunidades experimentan un crecimiento de la población ocupada. Los mayores incrementos se dan en la Comunidad de Madrid (108.000 ocupados más), Andalucía (88.900) y Cataluña (78.500). Y los mayores descensos se dan en Asturias (-4.900) y Melilla (-1.400).

En nuestra región, el número de ocupados asciende a 140.600, unos 2.600 ocupados más que en 2018, en términos porcentuales representan un 1,88% más.

Por sexo, cabe destacar en La Rioja un incremento importante en las mujeres, que experimentan una variación positiva en su ocupación, unas 2.500 mujeres ocupadas más, un 3,9%. Mientras que la variación en el caso de los hombres ha sido de mucho menor, unos 200 hombres ocupados más, un 0,3% en términos porcentuales.

A nivel nacional, la ocupación ha crecido de forma similar en ambos sexos, pero ligeramente superior en el caso de las mujeres, un 2,7% frente a un 2,0% en el caso de los hombres.

Por nacionalidad, la ocupación entre extranjeros en La Rioja ha crecido en 300 personas, un 1,7% más en el último año y representan el 12,6% de la población ocupada. A nivel nacional, la población extranjera ocupada ha aumentado en 129.600 personas en el último año, y representa el 12,1% de la población ocupada.

Por sector económico en La Rioja, la ocupación en los Servicios (1.800 más), la Construcción (1.300). Descienden, el sector Agricultura e Industria con 200 ocupados menos cada uno. Por sexo, destaca el aumento de mujeres ocupadas en el sector Servicios, 3.800 más y su descenso en el sector Industria con 1.300 mujeres menos.

Atendiendo a la rama de actividad, en el año 2019 del total de mujeres ocupadas, el porcentaje más alto de participación femenina (22,2%) por rama de actividad corresponde a las actividades relacionadas con la Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, y el menor porcentaje de participación femenina (0.1%) en Actividades Inmobiliarias.

Ocupación según ocupación o profesión

En cuanto a la ocupación, sabemos que en nuestro mercado laboral han existido determinadas profesiones que generalmente presentan un protagonismo de hombres o mujeres motivado en ocasiones por el tipo de trabajo desempeñado o por la falta de igualdad de oportunidades de acceso al empleo para las mujeres.

Por esta razón se explica, que entre los trabajadores dedicados a la construcción, operadores de máquinas y montadores se contabilicen apenas mujeres, mientras que en ocupaciones de carácter contable o administrativo y en servicios de restauración, protección y vendedores, predomina el sexo femenino sobre el masculino de forma destacada.

En La Rioja cabe destacar la escasa presencia de la mujer en los puestos de dirección, cerca un tercio de los puestos de dirección son ocupados por mujeres (34,5%), ligeramente superior a la media nacional donde el 33.3% de los puestos de responsabilidad los ocupan ellas.

Otras brechas de género importantes, se dan en los puestos cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, en el sector agrícola, forestal o pesquero, y en los operadores de instalaciones y maquinaria y montadores.

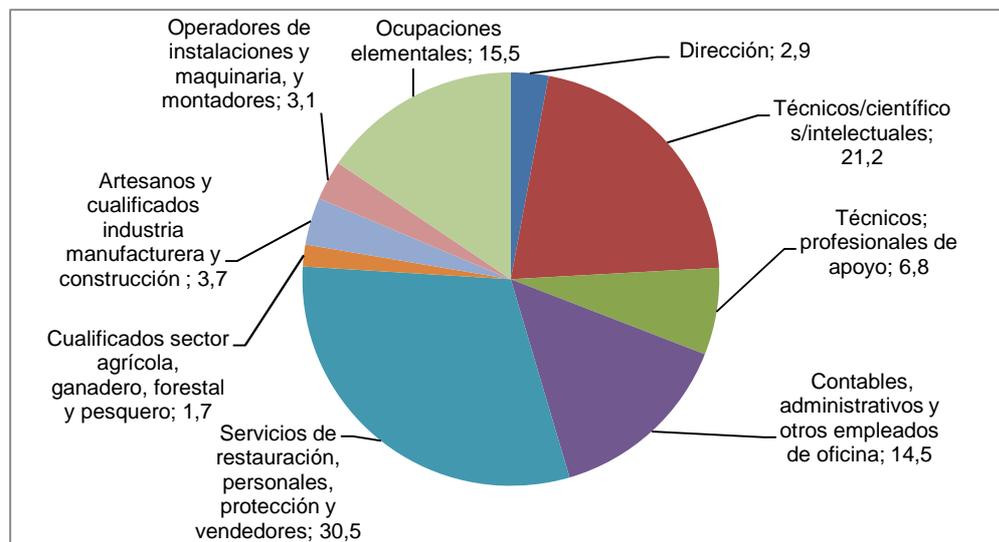
También existen ocupaciones dominadas por las mujeres, como en los puestos contables o administrativos y los puestos en servicios de restauración, personales, protección y vendedores.

Por otro lado, es positiva la alta presencia de la mujer en ocupaciones científicas e intelectuales, ya que casi seis de cada diez personas empleadas son mujeres.

Gráfico 4.3.2.1

Peso de la mujer por tipo de ocupación en La Rioja. Media 2019

Unidad: porcentaje mujer



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2019. INE

Ocupación según situación profesional

En base a la información proporcionada por la Encuesta de Población Activa se distingue entre: trabajadores por cuenta propia, asalariados, otra situación profesional.

Trabajadores por cuenta propia son los empresarios, trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que son socios y trabajan en las mismas y las ayudas familiares (aquellas que trabajan sin remuneración en la empresa o negocio de un familiar con el que conviven).

Trabajadores por cuenta ajena o asalariados son las personas que trabajan para un empresario o empleador a cambio de un sueldo o salario u otra forma de retribución, en metálico o en especie.

En el año 2019, el 89,2% de las mujeres ocupadas son asalariadas, de las cuales el 69,3% son asalariadas en el sector privado y el 20,0% en el sector público.

Un 10,7% son trabajadoras por cuenta ajena, de las cuales un 6,9% son empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes, un 3,3% son empleadoras, y el 0,5% restante a miembros de una cooperativa o ayuda en la empresa o negocio familiar.

Respecto a los datos de 2018, el porcentaje total de trabajadores por cuenta propia se mantiene. Y el porcentaje de asalariados crece ligeramente una décima, por sectores el sector público ha crecido frente a la caída del sector privado.

Asimismo, se puede observar que el porcentaje de hombres que están ocupados en el sector público se ha reducido de media en el último año un punto porcentual y correlativamente ha crecido el porcentaje de hombres que trabajan en el sector privado en la misma proporción.

En cuanto al porcentaje de mujeres que trabajan en el sector público ha aumentado frente a la caída del sector privado, un 1,3% y un -0,9% respectivamente.

Cuadro 4.3.2.2

Ocupados según su situación profesional en La Rioja. Año 2019

Unidad: porcentaje

	2019			2018		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Trabajador por cuenta propia	16,3	21,3	10,7	16,3	21	10,7
Empleador	5,0	6,5	3,3	5,3	7,1	3,3
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	11,0	14,7	6,9	10,5	13,7	6,7
Miembro de una cooperativa	0,1	0,1	0,0	0,1	0,2	0,0
Ayuda en la empresa o negocio familiar	0,3	0,1	0,5	0,3	0,0	0,7
Asalariados : Total	83,7	78,7	89,2	83,6	78,8	89,1
Asalariado sector público	14,9	10,4	20,0	14,8	11,4	18,7
Asalariado sector privado	68,7	68,3	69,3	68,8	67,4	70,4
Otra situación	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1

Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2019. INE

Tasa de empleo

Por último, y respecto a la tasa de empleo, ésta es la proporción de población mayor de 16 años que tiene empleo, se calcula mediante el cociente entre la población ocupada y el total de la población en edad de trabajar.

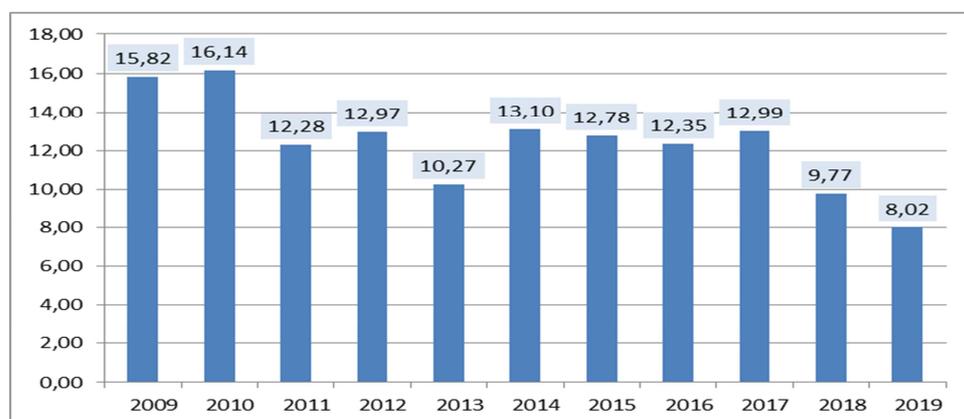
La tasa media de empleo 2019 en La Rioja, se sitúa en 53,58, más de tres puntos por encima de la media nacional. Respecto a 2018, desciende la tasa de empleo masculina en 0,3% y aumenta la tasa de empleo femenina en 1,44%.

La brecha de género (hombres-mujeres) en la tasa de empleo alcanza en 2018 el 8,02%, un 1.75 puntos porcentuales menos que en 2018. No obstante, la brecha de género en el periodo 2016-2011, apenas ha variado, pasando de un 12,3% en 2011 a un 9,77% en 2018 y un 8,02% en 2019.

Cuadro 4.3.2.3

Evolución de la brecha de género en las tasa medias de empleo. Periodo 2009-2019

Unidad: porcentaje



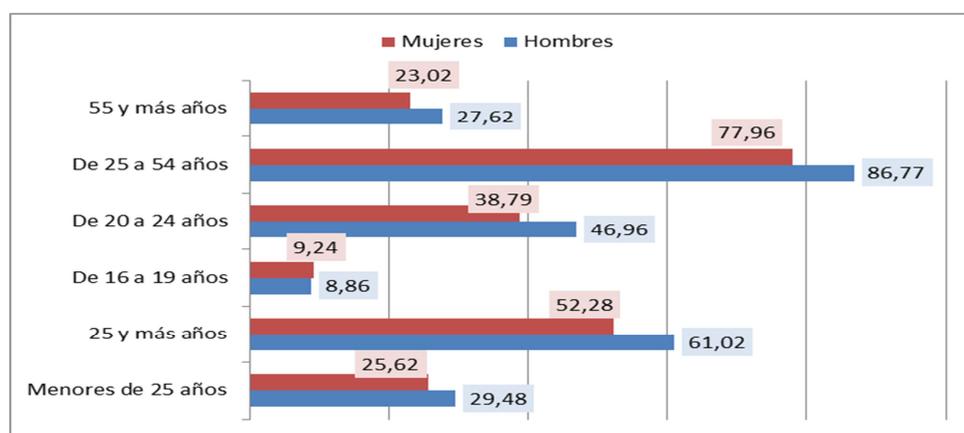
Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2019. INE

Por grupos de edad, las brechas de género más grandes se dan en el tramo de edad de 25 a 54 años con un 8,81%, y en el tramo de edad de 20 a 24 años con un 8,17%.

Gráfico 4.3.2.4

Tasa de empleo según tramo de edad y sexo en La Rioja. Media 2019

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2019. INE

4.3.3 Población parada y tasa de desempleo

Población parada

De acuerdo a la metodología de la Organización Internacional de Trabajo y las definiciones de la oficina estadística de la Unión europea (Eurostat) se consideran parados a todas las personas mayores de 16 años que reúnan simultáneamente las siguientes condiciones:

- Sin trabajo, es decir, que no hayan tenido un empleo por cuenta ajena ni por cuenta propia durante la semana de referencia.
- En busca de trabajo, es decir, que hayan tomado medidas concretas para buscar un trabajo por cuenta ajena o hayan hecho gestiones para establecerse por su cuenta durante el mes precedente.
- Disponibles para trabajar, en condiciones de comenzar a hacerlo en un plazo de dos semanas a partir del domingo de la semana de referencia.

También se consideran parados las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado sin trabajo, disponibles para trabajar y que no buscan empleo porque ya han encontrado uno al que se incorporarán dentro de los tres meses posteriores a la semana de referencia.

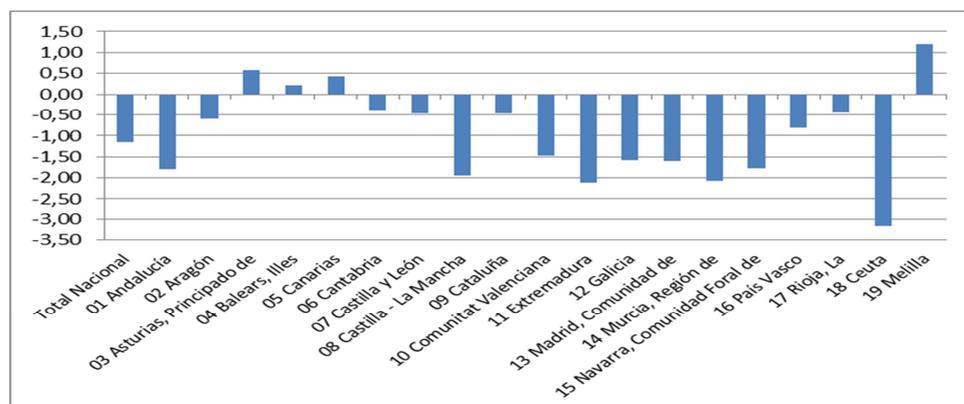
Asimismo, la tasa de desempleo o paro se calcula con el cociente entre la población parada y la población en edad de trabajar.

En 2019 la tasa media de paro en La Rioja se sitúa en 9.96 puntos, 0.4 menos que en 2018 y 4 puntos por debajo de la media nacional que alcanza el 14,10%.

Por comunidades autónomas, las tasas medias de paro mayores en 2019 son, a excepción de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla que superan el 25%, Extremadura (21,53%), Andalucía (21,19%) o Canarias (20,49%). Por el contrario, las regiones con menor tasa de paro, Navarra (8,86%), País Vasco (9,15%) y La Rioja (9.96%). A continuación un gráfico, con las variaciones respecto a 2018.

Gráfico 4.3.3.1

Variación anual de la tasa de empleo 2019-2018



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2019. INE

Por sexos, la tasa de paro femenina riojana se sitúa en el 9,77% frente a la masculina 10,12%. Por primera vez, al menos desde el año 2009, la tasa de desempleo media anual de la mujer es inferior a la del hombre.

Si atendemos también a la variable edad, las tasas de paro más altas las tienen los jóvenes menores de 25 años, cuya tasa media de paro en 2019 alcanza el 24,97%, no obstante se ha reducido en el último año, 0,5 puntos porcentuales. Por sexos, en este tramo de edad, es superior la tasa de paro masculina con un 27,01% frente a la femenina de un 22,38%.

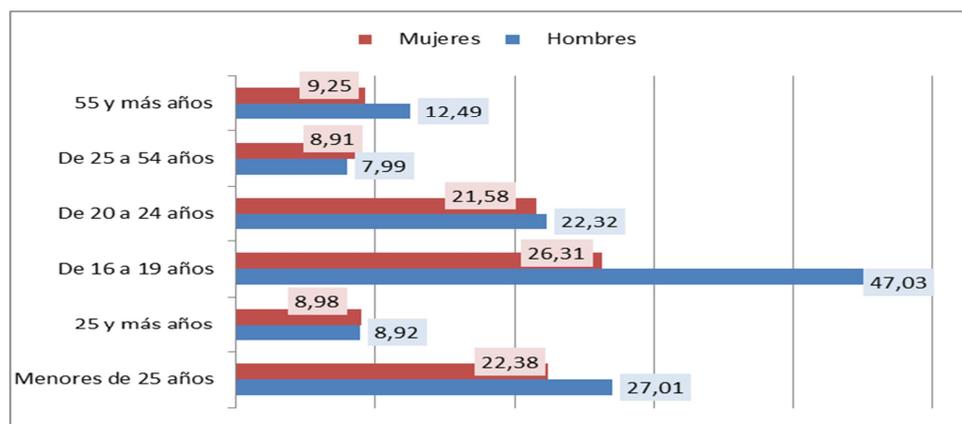
Para el tramo de edad de mayores de 25 años, la tasa de paro se fija en un 8,95%, siendo en este caso la tasa de paro masculina menor que la femenina pero similares, un 8,92% frente a un 8,98%.

La brecha de género entre mujeres y hombres en la tasa de paro media ha vuelto a reducirse, pasando de 5,3 puntos en 2017 a 2,8 en 2018 y a 0,35 en 2019.

Gráfico 4.3.3.2

Tasa de paro según edad y sexo en La Rioja. Media 2019

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2019. INE

4.3.4 Jornada laboral

La jornada laboral puede ser completa (la ordinaria laboral de la empresa) o parcial (la inferior a la habitual de la empresa).

En La Rioja, de media en 2019 el 26,7% de las mujeres ocupadas trabajan a jornada parcial, casi tres puntos porcentuales más que de media nacional que se sitúa en el 23,8%.

Sin embargo, solo un 5,8% del total de hombres ocupados trabajan a jornada parcial de media en 2019.

El porcentaje de mujeres con jornada a tiempo parcial ha bajado en el último año en nuestra región 0,4 puntos pasando de un 27,1% en 2018 al 26,7% en 2019. A nivel nacional, este porcentaje también se ha reducido levemente en un 0,2% respecto a 2018.

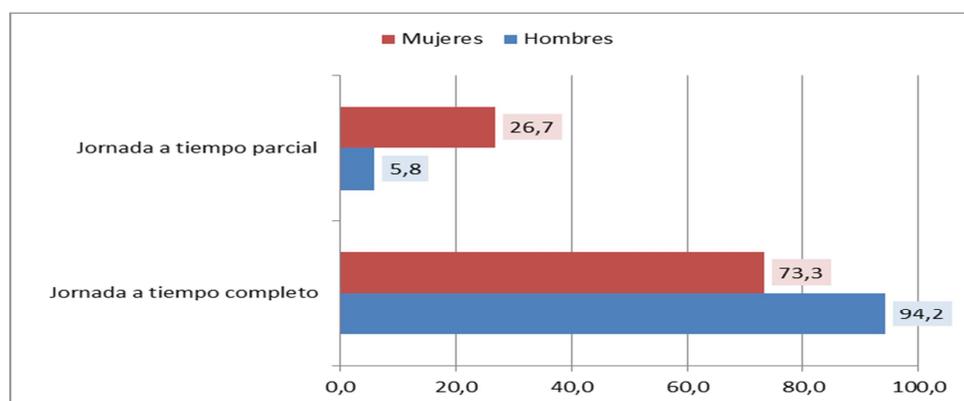
Cabe destacar que la brecha de género (mujeres-hombres) en el porcentaje de los que trabajan a jornada parcial en La Rioja ha reducido en los últimos doce meses, siendo en 2018 de 21,8 puntos a 20,9 puntos en el año 2019. A nivel nacional la brecha de género es menor y se sitúa en 16,8 puntos, casi 0,4 puntos por debajo de la cifra riojana.

A la vista de estos datos, podemos decir que actualmente la jornada a tiempo parcial está altamente feminizada.

Gráfico 4.3.4.1

Jornada laboral completa y parcial en La Rioja. Media 2019

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Estadística de Población Activa. Media anual 2016. INE

Los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a jornada parcial, según datos de encuesta a nivel nacional, son los siguientes: no poder encontrar trabajo a tiempo completo, el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores y otros motivos no especificados.

Sin embargo, entre los hombres, los principales motivos que alegan son: no poder encontrar un trabajo a jornada completa, otros motivos no especificados y por motivos de enseñanza o formación.

Por último cabe señalar que en La Rioja el 94,2% de los hombres trabajan en una jornada completa frente al 73,3% de las mujeres. A nivel nacional, el porcentaje de hombres en jornada completa es de 93,0% frente a 76,2% de mujeres.

4.3.5 Empleo de las personas con discapacidad.

El Empleo de las Personas con Discapacidad es una operación de periodicidad anual que tiene como objetivo obtener datos sobre la fuerza de trabajo (ocupado, parado) y la población ajena al mercado laboral (inactivos) dentro del colectivo de personas con edades comprendidas entre los 16 y 64 años que poseen certificado de discapacidad.

En su realización se utiliza la información procedente de la integración de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) con los datos administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD).

En el año 2018 había 1.899.800 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6,3% de la población en edad laboral.

De esta cifra, 654.000 eran activos. Dentro de este grupo de población se observó mayor porcentaje de hombres, más peso del grupo de 45 a 64 años y menor representación de personas con estudios superiores que en los activos sin discapacidad.

En La Rioja, había 10.000 personas de edades comprendidas entre los 16 y 64 años, con discapacidad, de los cuales 3.800 personas eran activas.

Cuadro 4.3.5.1

Características de la población activa según discapacidad. Año 2018

Unidad: miles de personas y porcentaje

	Nacional		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	Valores absolutos	Porcentaje	Valores absolutos	Porcentaje	Valores absolutos	Porcentaje
Sexo						
Hombres	12.088,8	53,5	11.706,2	53,3	382,6	58,4
Mujeres	10.517,8	46,5	10.245,7	46,7	272,1	41,6
Grupos de edad						
16-24	1.490,9	6,6	1.467,2	6,7	23,6	3,6
25-44	11.253,9	49,8	11.026,7	50,2	227,2	34,7
45-64	9.861,8	43,6	9.458,0	43,1	403,8	61,7
Nivel de estudios						
Analfabetos	57,6	0,3	55,3	0,3	2,2	0,3
Primaria	1.491,5	6,6	1.416,7	6,5	74,7	11,4
Secundaria y programas formación e inserción laboral	12.013,7	53,1	11.606,5	52,9	407,2	62,2
Superiores	9.043,8	40,0	8.873,3	40,4	170,5	26,0
Total	22.606,6	100,0	21.951,9	100,0	654,7	100,0

Fuente: Estadística de Empleo de las Personas con Discapacidad 2018

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En 2018 su tasa de actividad fue del 34,5% (medio punto menos que en 2017), es decir, más de 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

La tasa de empleo fue del 25,8%, más de 40 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Dicha tasa disminuyó 0.1 puntos respecto a 2017.

Por su parte, la tasa de paro superó en más de 10 puntos a la de las personas sin discapacidad (25,2% frente a 15,1%). Respecto al año 2017, la tasa de paro se redujo un punto (dos en el caso de las personas sin discapacidad).

Por sexo, al igual que en el mercado general, las mujeres con discapacidad tenían menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de actividad estaba más próxima a la de los hombres que en la población sin discapacidad.

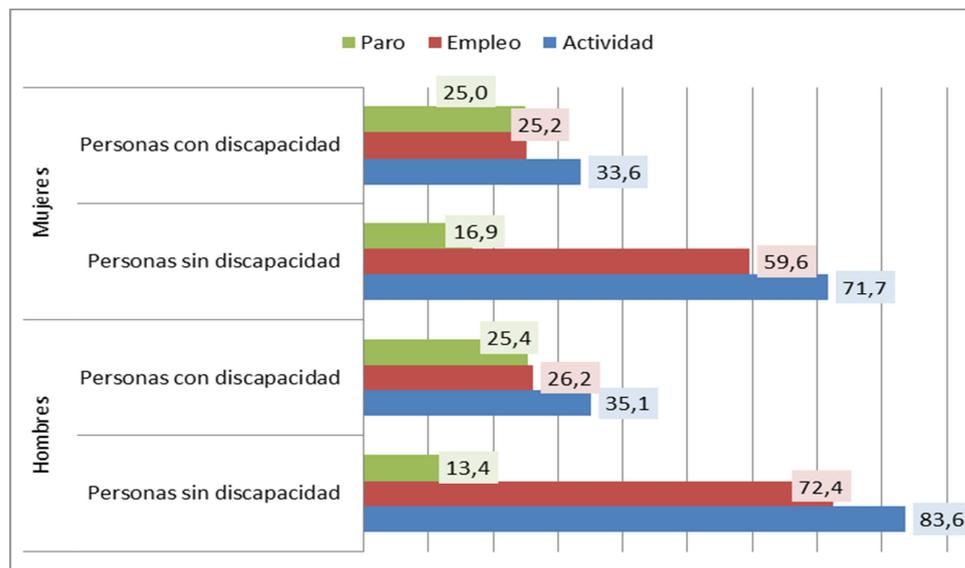
La tasa de empleo de los hombres con discapacidad superó en 1.0 puntos a la de las mujeres. Para el resto de la población de 16 a 64 años, la diferencia fue de 12,8 puntos.

Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue inferior a la de los hombres en 0,4 puntos. Para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3.5 puntos.

Gráfico 4.3.5.2

Tasas de actividad, empleo y paro

Unidad: porcentaje según sexo



Fuente: Estadística de Empleo de las Personas con Discapacidad 2018.

La tasa de empleo de los hombres con discapacidad aumentó respecto a 2017 en 0,2 puntos, mientras que la de las mujeres disminuyó en 0,4 puntos. Por su parte la tasa de paro bajó 0,4 y 1,7 puntos, respectivamente.

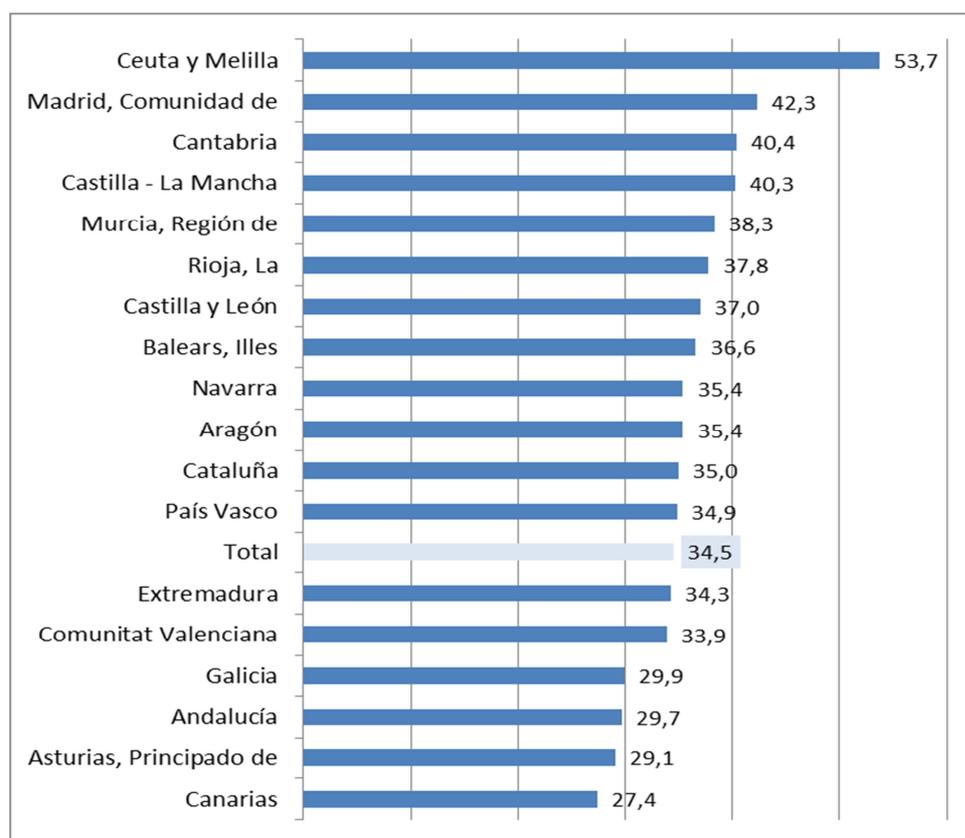
Las mayores tasas de actividad dentro del colectivo de personas con discapacidad en el año 2018 se dieron en Comunidad de Madrid (42,3%), Cantabria (40,4%) y en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla (53,7%).

Por su parte, las menores tasa de actividad se registraron en canarias (27,4%), Principado de Asturias (29,1%) y Andalucía (29,7%).

Gráfico 4.3.5.3

Tasas de actividad de las personas con discapacidad por comunidades autónomas. Año 2018

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística de Empleo de las Personas con Discapacidad 2018.

4.3.6 Afiliación a la Seguridad Social según régimen en La Rioja y en España.

El número medio de afiliaciones al Sistema de la Seguridad Social durante el mes de febrero de 2020 en La Rioja alcanzó la cifra de 129.984, lo que supone una variación anual de 1,4%.

Por sexo, se registraron 68.676 afiliaciones de hombres tras anotar una tasa interanual del 0,8%, mientras que las afiliaciones de las mujeres sumaron un total de 61.308 un 2% en relación a febrero del año anterior.

Respecto al conjunto nacional, el número de afiliaciones medias en La Rioja representan el 0.7% del total. La proporción de hombres y mujeres riojanos en el total de personas afiliadas en el Sistema de la Seguridad Social a nivel nacional es similar en ambos sexos, ligeramente mayor en el caso de las mujeres, un 0,67% para los varones y un 0,68% para las mujeres.

Cuadro 4.3.6.1

Afiliación media a la Seguridad Social según sexo. Periodo febrero 2020

Unidad: porcentaje según sexo

	La Rioja						Total Nacional					
	Mes febrero 2020	Variación mes anterior		Variación sobre igual mes año anterior		Mes febrero 2020	Variación mes anterior		Variación sobre igual mes año anterior			
		Diferencia	%	Diferencia	%		Diferencia	%	Diferencia	%		
Total	129.984	461	0,4	1.767	1,4	19.250.229	85.735	0,4	361.757	1,9		
Hombres	68.676	306	0,4	540	0,8	10.271.462	45.190	0,4	133.318	1,3		
Mujeres	61.308	155	0,3	1.227	2,0	8.978.761	40.546	0,5	228.475	2,6		
No consta						6,00	-1,00	-8,30	-37	-85,1		

Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja.

Por regímenes, las afiliaciones en el Régimen General (sin incluir las afiliaciones procedentes de los regímenes especiales agrario y hogar) se situaron en febrero en 97.827 tras presentar una tasa interanual del 2.6%. Por su parte, las afiliaciones de los Trabajadores Autónomos supusieron un total de 25.578 lo que se traduce en un -2.0% en relación al mismo periodo en 2019.

Cuadro 4.3.6.2

Afiliación media a la Seguridad Social según sexo y régimen. Periodo febrero 2020

Unidad: número

	Afiliación media (La Rioja)			Afiliación media (España)		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Todos los regímenes	129.984	68.676	61.308	19.250.229	10.271.462	8.978.761
Régimen General	97.827	49.235	48.592	14.788.240	7.674.241	7.113.996
General (Sistema Especial Agrario)	3.881	2.769	1.112	746.739	438.777	307.962
General (Sistema Especial Hogar)	2.699	73	2.626	394.171	17.321	376.848
Autónomos	25.578	16.599	8.979	3.257.896	2.087.810	1.170.087
Mar y Carbón				63.182	53.314	9.868

Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja.

Atendiendo al sexo, casi 8 de cada 10 mujeres riojanas están afiliadas al Régimen General.

Por el contrario, destaca la escasa presencia femenina en el Régimen Especial Agrario. En febrero de 2020 hay 3.881 afiliados que representan un 3.0% del total de afiliaciones. El 71% de estas afiliaciones son de varones (2.769 hombres) frente a un 29% de mujeres (1.112 mujeres)

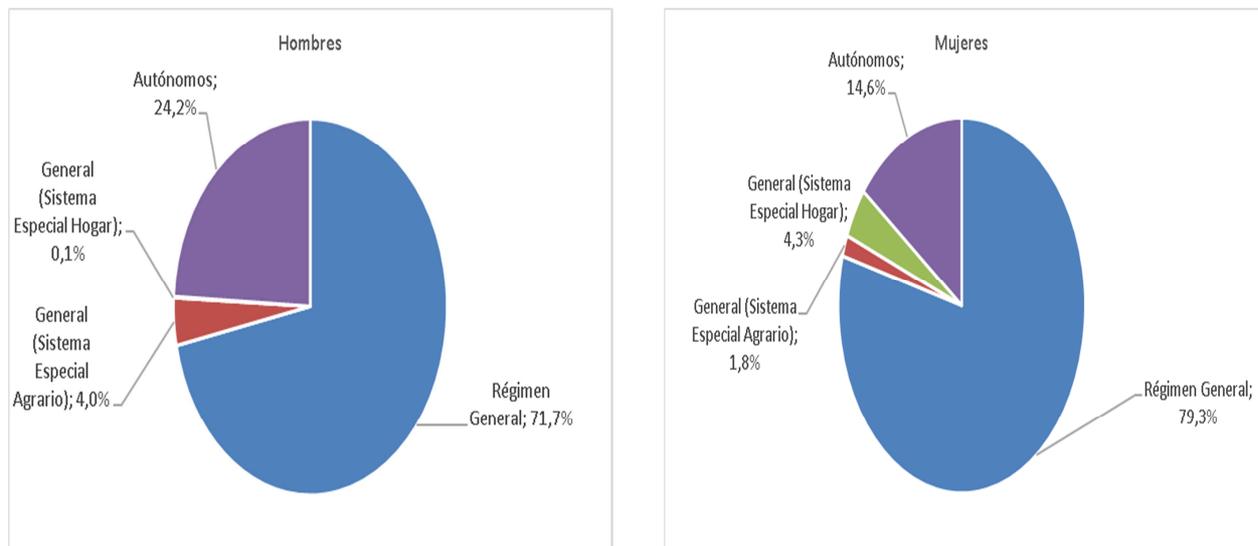
Siguiendo la tendencia de otros años, en el Régimen Especial del Hogar hay 2.699 afiliados en La Rioja, prácticamente en su totalidad son mujeres salvo en 73 varones. Representan un 2.1% del Total de afiliaciones en La Rioja.

En el Régimen de Autónomos, hay un total de 25.578 afiliados, un 19.7% del total de afiliaciones en la región. Un total de 16.599 afiliados autónomos son hombres frente a 8.979 de afiliadas mujeres autónomas.

Gráfico 4.3.6.3

Afiliación media a la Seguridad Social según régimen y sexo. Periodo febrero 2020

Unidad: Porcentaje vertical de hombres y mujeres



Fuente: Instituto de Estadística de La Rioja.

4.3.7 Salario

Las encuestas de estructura salarial comprenden dos operaciones, una con periodicidad cuatrienal y otra anual, que complementa los resultados de la primera para los años en que no se realiza ésta.

La encuesta cuatrienal de estructura salarial es una operación estadística realizada desde 1995 en el marco de la Unión Europea con criterios comunes de metodología y contenidos, con el fin de obtener unos resultados comparables sobre la estructura y distribución de los salarios entre sus Estados Miembros. La encuesta investiga la distribución de los salarios en función de una gran variedad de variables como son el sexo, la ocupación, la rama de actividad, la antigüedad, o el tamaño de la empresa.

La encuesta anual de estructura salarial se realiza desde 2004 proporcionando estimaciones de la ganancia bruta anual por trabajador clasificada por tipo de jornada, sexo, actividad económica y ocupación. Como la encuesta anual no se elabora los años en que se realiza la encuesta cuatrienal, para facilitar la publicación de series temporales, desde 2006 la información para estos años se completa incorporando las mismas tablas que se elaboran para el resto de años utilizando la información procedente de la encuesta cuatrienal.

En ambas encuestas, la información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con la utilización de un cuestionario específico.

Nosotros en este apartado recogemos los datos de la encuesta anual, en concreto la correspondiente a la del año 2017, que se publica en 2019.

Ganancia bruta anual 2017

Un rasgo característico de la desigualdad laboral entre hombres y mujeres es la diferencia de salarios.

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, la ganancia media anual por trabajador en España fue de 23.646,50 euros en 2017, un 2,1% superior a la del año anterior.

El salario medio anual de las mujeres fue de 20.687,50 euros, mientras que el de los hombres fue de 26.391,84 euros. El salario medio anual femenino representó el 78,1% del masculino. Esta diferencia entre la remuneración de hombres y mujeres se reduce si se consideran puestos de trabajo similares (misma ocupación, tipo de contrato, tipo de jornada, etc.).

Respecto a la distribución salarial, cabe destacar que figuran muchos más trabajadores en los valores bajos que en los sueldos más elevados. Este hecho da a lugar que el salario medio sea superior al salario mediano y al salario más frecuente.

El salario mediano (el que divide el número de trabajadores en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) presentó un valor de 19.830,12 euros en 2017. Y el salario más frecuente se situó en torno a 17.482,12 euros.

Cuadro 4.3.7.1

Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Año 2017

Unidad: porcentaje según sexo

	Total		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total de trabajadores	100,00	100,00	100,00
De 0 a 1 SMI	13,06	18,84	7,83
De 1 a 2 SMI	36,90	40,37	33,76
De 2 a 3 SMI	25,19	21,54	28,49
De 3 a 4 SMI	12,46	10,51	14,22
De 4 a 5 SMI	6,22	4,56	7,71
De 5 a 6 SMI	2,68	1,92	3,37
De 6 a 7 SMI	1,64	1,16	2,08
De 7 a 8 SMI	0,94	0,61	1,24
Más de 8 SMI	0,91	0,49	1,29

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE. SMI en 2017 es de 9.907,80 euros.

El salario medio-anual femenino representó el 78,1% del masculino

Por lo que respecta a **la distribución salarial**, la desigualdad entre sexos es apreciable. Así en el año 2017, el 18,8% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) frente al 7,8% de los hombres. Si se tienen en cuenta los salarios más

elevados, el 8,8% de los hombres presentó salarios cinco o más superiores al SMI, frente al 4,2% de las mujeres.

La desigualdad también queda patente si se analiza la proporción de trabajadores con ganancia baja (asalariados cuya ganancia hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana) que fue del 16,2% en 2017. Entre estos trabajadores, el 63,9% eran mujeres.

Salarios por sección de actividad económica

La actividad económica que presentó el mayor salario medio anual en 2017 fue Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, con 52.014,79 euros por trabajador en media. Esta cifra fue un 120,0% superior al salario medio nacional.

La siguiente actividad con el salario más alto fue Actividades financieras y de seguros, con 43.773,58 euros (un 85,1% superior a la media).

Por el contrario, Hostelería y Otros servicios tuvieron los menores salarios medios anuales, con 14540,14 y 16.202,92 euros, respectivamente. Estas cifras fueron un 39,0% y un 31,8% inferiores a la media.

Cuadro 4.3.7.2

Ganancia media anual por trabajador según secciones de actividad.2016

Unidad: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	52.014,79	44.656,93	54.199,45
K Actividades financieras y de seguros	43.773,58	38.521,06	50.049,17
J Información y comunicaciones	33.664,26	30.015,53	35.768,78
B Industrias extractivas	32.555,75	35.259,06	32.127,49
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	29.015,05	27.391,38	30.581,96
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	27.450,26	22.708,98	33.020,51
C Industria manufacturera	27.214,30	22.857,78	28.741,18
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	26.937,32	24.010,74	27.628,19
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	26.076,47	23.839,44	33.735,05
H Transporte y almacenamiento	24.079,84	22.210,81	24.618,80
B_S Todas las secciones	23.646,50	20.607,85	26.391,84
P Educación	23.559,77	22.784,01	25.093,05
F Construcción	22.607,96	20.588,67	22.927,30
L Actividades inmobiliarias	21.299,08	18.488,32	25.392,77
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	20.608,77	17.377,72	23.829,70
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	17.703,25	15.526,43	19.406,65
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	16.519,76	13.604,08	20.174,91
S Otros servicios	16.202,92	14.000,99	20.752,34
I Hostelería	14.540,14	13.161,33	16.138,88

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

En cuanto a las diferencias salariales según sexo y actividad económica, hay que señalar que se mantiene con ligeras modificaciones el ranking de actividades en cada sexo.

Así, Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado fue la actividad con salario más alto, tanto hombres como mujeres. Y la Hostelería con los salarios más bajos para ambos sexos.

En casi todas las actividades económicas, las mujeres tuvieron un salario inferior al de los hombres. Esta desigualdad se explica, en parte, por las diferencias en el tipo de jornada y de contrato.

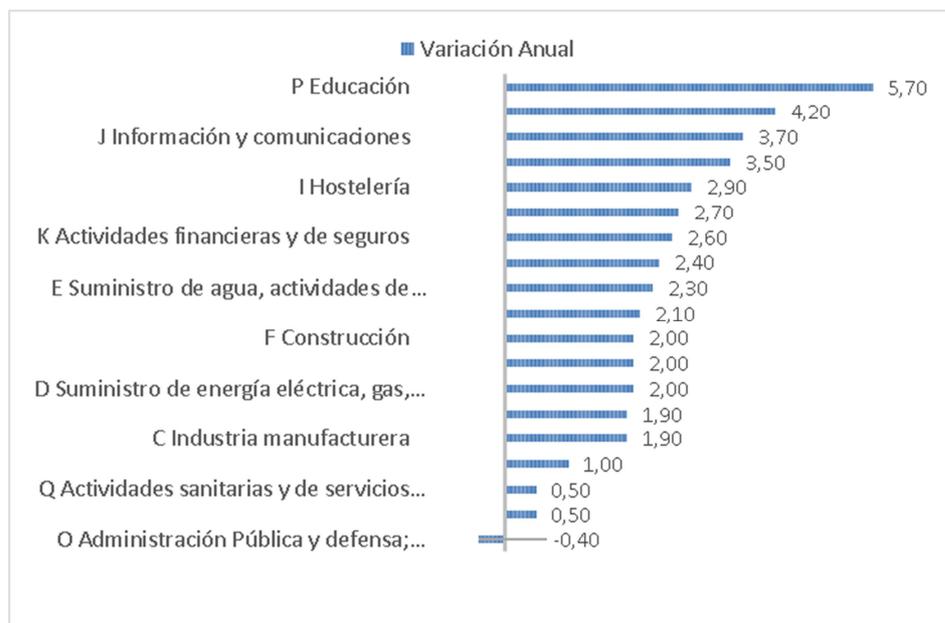
En cuanto a la variación anual, el crecimiento de la ganancia anual fue mayor en Educación, Comercio al por menor y por mayor, reparación de vehículos y motocicletas e Información y comunicaciones.

Por el contrario, Actividades sanitarias y servicios sociales e Industrias extractivas presentaron los menos incrementos. En Administración pública y defensa; Seguridad Social Obligatoria la ganancia media anual disminuyó un 0.4%.

Gráfico 4.3.7.3

Ganancia media anual por trabajador según secciones de actividad 2017

Unidad: porcentaje



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

Salarios por ocupación

La ocupación es una de las variables que más influyen en el nivel salarial. Destaca la gran diferencia de salario medio del grupo de Directores y gerentes con el resto de ocupaciones. El salario de dicho grupo fue un 115,7% superior a la media.

También están por encima de la media las ocupaciones de los grupos Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, Técnicos y profesionales de apoyo, Trabajadores de los servicios de protección y seguridad y Operadores de instalaciones y maquinaria fijas y montadores.

Las demás ocupaciones tuvieron unos salarios inferiores al promedio nacional, siendo las menos remuneradas los Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes), los Trabajadores de los servicios de restauración y comercio y los Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas.

Cuadro 4.3.7.4

Ganancia media anual por trabajador según grupo principal de ocupación. 2017

Unidad: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
A Directores y gerentes	51.010,54	42.901,26	55.477,96
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	36.181,36	32.746,95	39.229,34
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	31.627,90	30.166,12	34.790,05
D Técnicos; profesionales de apoyo	29.238,49	25.757,88	31.891,63
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	28.228,42	24.439,82	28.802,95
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	24.194,83	18.831,97	25.930,90
Todas las ocupaciones	23.646,50	20.607,85	26.391,84
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	23.474,69	17.247,66	24.122,82
E Empleados de oficina que no atienden al público	22.487,64	20.688,48	25.169,41
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	20.374,52	18.549,15	20.452,19
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	20.123,84	14.939,05	20.303,27
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	19.783,93	..	19.743,03
F Empleados de oficina que atienden al público	18.367,51	17.090,99	22.049,89
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	16.725,74	14.449,60	17.518,79
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	15.527,66	14.765,21	18.343,56
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	15.173,65	14.142,93	16.825,86
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	12.954,64	11.657,11	16.268,21
Q Ocupaciones militares

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

Por sexo, las ocupaciones con mayor remuneración fueron las mismas tanto para hombres como para mujeres. Igualmente, las ocupaciones con remuneraciones más bajas los son para ambos sexos, pero con alguna diferencia.

En casi todas las ocupaciones la mujer tiene un salario inferior al de los hombres. El único grupo en el que el salario de la mujer es superior al de los hombres fue Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.

La mayor diferencia de salarios según sexo se produjo en Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y maquinas.

Los grupos de mayor incremento salarial en 2017 fueron Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero y Peones de la agricultura, pesca, construcción, industria manufacturera y transportes.

Por el contrario, Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales fue el único grupo que presentó disminución en sus salarios.

Salarios por tipo de jornada

El tipo de jornada es la variable que determina el nivel salarial. En 2017 el salario medio anual en la jornada a tiempo parcial fue un 60.9% inferior al salario medio total (un 59,0% menor en el caso de las mujeres y un 60,7% en el caso de los hombres).

En 2017 la ganancia media anual a tiempo completo creció un 1,8% y la de tiempo parcial aumentó un 4,2%.

Cuadro 4.3.7.5

Ganancia media anual por trabajador según tipo de jornada. 2017

Unidad: euros

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
		Variación		Variación		Variación
Total	23.646,50	2,10	20.607,85	2,40	26.391,84	1,80
Jornada a tiempo completo	27.348,35	1,80	25.416,75	2,40	28.716,71	1,20
Jornada a tiempo parcial	10.684,27	4,20	10.409,96	3,90	11.279,92	5,10

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

Estas comparaciones son válidas desde el punto de vista de los ingresos de los trabajadores, pero no desde el salario como precio de mano de obra puesto que los salarios a tiempo completo corresponden a más horas que de tiempo parcial. Por esta razón la ganancia por hora es la variable relevante.

Cuadro 4.3.7.6

Ganancia media por hora según tipo de jornada. 2017

Unidad: euros

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
		Variación		Variación		Variación
Total	15,13	1,70	13,93	2,40	16,10	1,10
Tiempo completo	15,83	1,80	14,95	2,90	16,44	1,00
Tiempo parcial	10,81	1,30	10,29	1,20	12,05	1,90

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

La diferencia salarial entre hombres y mujeres disminuye al comparar la ganancia por hora. Mientras que el salario anual promedio femenino es un 78,1% del masculino, esta diferencia se redujo al 86,5% al consolidar salario hora.

Respecto a 2016, la ganancia hora a tiempo completo ha aumentado un 2,9 para las mujeres y un 1,0% para los hombres. A tiempo parcial, aumentó un 1,2% para las mujeres y creció un 1,9% para los hombres.

Salarios por tipo de contrato

Se tienen en cuenta dos tipos de contrato, los de duración indefinida y los de duración determinada. Para establecer comparaciones se ha ajustado previamente el salario de aquellos trabajadores que no permanecieron todo el año en el puesto de trabajo. Para ello se les ha asignado un salario anual equivalente al que hubieran recibido de haber trabajado durante todo un año en las mismas condiciones.

En general, los trabajadores con contrato de duración determinada tienen un salario medio anual inferior en un 32,1% al de los contratos indefinidos.

Por sexo, los hombres con contrato de duración indefinida tienen un salario superior en un 19,4% a la media, mientras que los hombres con contrato de duración determinada tienen un salario, un 23,9% inferior a la media. Para las mujeres, el salario es menor al salario medio independientemente del tipo de contrato (un 8,6% menor para los indefinidos y un 32,5% menor para los de duración determinada).

En cuanto a la variación anual de la ganancia, el salario de contratos de duración indefinida creció en un 2,3% y un 2,8% en los de duración determinada.

Por sexo, los hombres con contrato de duración indefinida tuvieron un aumento del 2,0%, frente al 2,5% de las mujeres. En los contratos de duración determinada los hombres tuvieron un aumento del 2,4% y las mujeres del 3,3%.

Cuadro 4.3.7.7

Ganancia media anual según tipo de contrato 2017

Unidad: euros

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
		Variación		Variación		Variación
Total	23.646,50	2,10	20.607,85	2,40	26.391,84	1,80
Indefinido	25.084,76	2,30	21.609,64	2,50	28.231,26	2,00
Temporal	17.033,77	2,80	15.972,35	3,30	17.983,21	2,40

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

Cuadro 4.3.7.8

Ganancia media por hora según tipo de contrato. 2017

Unidad: euros

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
		Variación		Variación		Variación
Total	15,13	1,70	13,93	2,40	16,10	1,10
Indefinido	15,75	2,00	14,36	2,80	16,88	1,40
Temporal	11,93	1,10	11,72	1,40	12,10	0,80

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

La ganancia por hora de los trabajadores temporales fue inferior a la ganancia media por hora, tanto para el total de trabajadores como para cada sexo. En el caso de las mujeres, llegó a ser un 22,5% más baja.

En los contratos de duración indefinida, la ganancia por hora de los hombres fue un 11,6% superior a la media, mientras que la de las mujeres fue un 5,1% inferior a la media.

La ganancia por hora aumentó respecto al año anterior, tanto para el total de los trabajadores como para cada sexo y tipo de contrato. En las mujeres se registró el mayor incremento.

Salarios y nacionalidad

Los trabajadores de nacionalidad española fueron los únicos que tuvieron un salario superior a la media en 2017.

Para el resto de trabajadores de la Unión Europea, el salario fue inferior en un 15,5% al de la media. Y para el resto de las nacionalidades, fue como mínimo un 30.8% menos.

Cuadro 4.3.7.9

Ganancia media anual por nacionalidad.2017

Unidad: euros

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	23.646,50	20.607,85	26.391,84
España	24.116,92	20.929,88	27.059,95
UE sin España (27)	19.975,81	17.603,79	21.835,66
Resto de Europa	16.325,34	-14.029,89	-18.987,70
Africa	14.637,18	-11.422,91	15.694,59
America	15.283,56	13.922,24	16.373,01
Resto del mundo	13.873,92	-11.144,56	-14.889,57

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE. Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '1' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

Salarios y edad

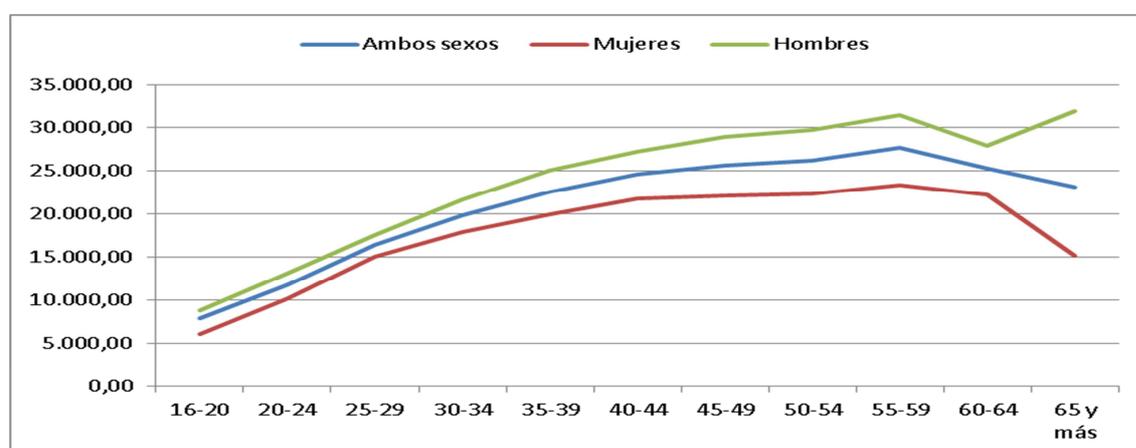
Existe una relación positiva entre la edad de los trabajadores y el nivel salarial, lo cual es esperable dado que los trabajadores de más edad son, en general, los de mayor anyiguedad y experiencia en el puesto de trabajo.

Cabe destacar que las diferencias salariales por sexo fueron en general mayores con el aumento de la edad de los trabajadores. Esto se explica por la mayor cualificación (ocupación, estudios...) de las mujeres más jóvenes respecto a las de mayor edad.

Gráfico 4.3.7.10

Ganancia media anual por edad según sexo 2017

Unidad: euros



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

Todos los niveles por debajo de 40 años tuvieron salarios medios inferiores a la media, así como los mayores de 65 años. Los intervalos entre 40 años y 65 años registraron salarios medios superiores a la media.

En cuanto al crecimiento salarial, el mayor aumento se dio en los más jóvenes, mientras que las menores subidas fueron intervalos entre los 40 y 60 años.

Salarios por tipo de comunidades autónomas

Los salarios más elevados en 2017 correspondieron a País Vasco (28.204,49 euros), Comunidad de Madrid (27.089,12 euros) y Comunidad Foral de Navarra (26.329,79 euros). Estas tres comunidades, junto con Cataluña, presentaron una ganancia media anual superior a la media nacional.

El resto tuvo un salario medio inferior a la media nacional. Extremadura (19.672,40 euros), Canarias (20.185,33 euros) y Castilla La Mancha (21.033,33) presentaron los más bajos.

En el caso de La Rioja, el salario medio anual se sitúa en 22.234,21 por debajo de la media nacional, el salario medio de los hombres es de 24.820,49 euros y el de las mujeres es de 19.353,55 euros. El salario mínimo anual femenino de la riojana represento el 87.0% del riojano.

Cuadro 4.3.7.11

Principales resultados por comunidades autónomas 2017

Unidad: euros

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
		Variación		Variación		Variación
Total Nacional	23.646,50	2,10	20.607,85	2,40	26.391,84	1,80
Andalucía	21.404,28	0,60	18.287,29	0,60	24.175,52	0,60
Aragón	23.039,94	3,60	19.677,22	4,90	25.878,46	2,20
Asturias, Principado de	23.609,67	2,20	19.426,48	1,80	27.849,00	3,10
Balears, Illes	22.036,46	2,60	20.465,58	3,90	23.538,43	1,10
Canarias	20.185,33	2,20	18.917,73	3,90	21.291,66	0,70
Cantabria	22.390,40	1,50	19.012,20	4,40	25.249,94	0,20
Castilla y León	21.846,88	1,40	18.796,93	0,70	24.782,80	1,40
Castilla - La Mancha	21.033,32	1,00	18.327,35	0,60	23.160,99	1,30
Cataluña	25.180,45	3,00	21.801,47	3,30	28.323,31	2,70
Comunitat Valenciana	21.362,39	0,90	18.523,81	0,90	23.867,74	0,80
Extremadura	19.672,40	1,00	17.722,29	2,10	21.585,18	0,10
Galicia	21.605,88	2,50	18.833,53	2,90	24.321,64	2,30
Madrid, Comunidad de	27.089,12	2,90	24.029,31	2,80	29.910,43	2,70
Murcia, Región de	21.309,22	0,30	18.048,37	0,10	24.009,22	0,30
Navarra, Comunidad Foral de	26.329,79	3,40	21.898,57	4,50	29.699,10	2,10
País Vasco	28.204,49	2,60	24.165,97	3,10	31.618,97	2,00
Rioja, La	22.234,21	1,10	19.353,55	1,60	24.820,49	0,70

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

Atendiendo al crecimiento anual de la ganancia, Aragón, Comunidad Foral de Navarra y Cataluña presentaron los mayores aumentos. Por el contrario, Murcia, Andalucía y Comunitat Valenciana tuvieron los mayores descensos.

El salario medio de las mujeres fue inferior al de los hombres en todas las comunidades, aunque la diferencia varía de unas a otras. La distinta estructura del empleo en cada comunidad es uno de los factores que explican esta variabilidad.

Canarias presentó en 2017 la menor desviación entre los salarios de hombres y mujeres, seguida por Illes Balears y Extremadura.

Por el contrario, Principado de Asturias tuvo la mayor divergencia, seguida de la Comunidad Foral de Navarra y Murcia.

La Rioja presenta una divergencia muy similar a la media nacional, ambas situadas en el 78%.

Cuadro 4.3.7.12

Ratio salario mujeres sobre hombres

Unidad: euros

	Mujeres	Hombres	Ratio M/H
Total Nacional	20.607,85	26.391,84	78,1%
Andalucía	18.287,29	24.175,52	75,6%
Aragón	19.677,22	25.878,46	76,0%
Asturias, Principado de	19.426,48	27.849,00	69,8%
Balears, Illes	20.465,58	23.538,43	86,9%
Canarias	18.917,73	21.291,66	88,9%
Cantabria	19.012,20	25.249,94	75,3%
Castilla y León	18.796,93	24.782,80	75,8%
Castilla - La Mancha	18.327,35	23.160,99	79,1%
Cataluña	21.801,47	28.323,31	77,0%
Comunitat Valenciana	18.523,81	23.867,74	77,6%
Extremadura	17.722,29	21.585,18	82,1%
Galicia	18.833,53	24.321,64	77,4%
Madrid, Comunidad de	24.029,31	29.910,43	80,3%
Murcia, Región de	18.048,37	24.009,22	75,2%
Navarra, Comunidad Foral de	21.898,57	29.699,10	73,7%
País Vasco	24.165,97	31.618,97	76,4%
Rioja, La	19.353,55	24.820,49	78,0%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2017. INE

4.4. Conciliación entre la vida laboral y familiar

4.4.1 Conciliación entre la vida laboral y familiar. Datos de la Encuesta de población Activa (EPA)

Cuidado de hijos y relación con la actividad.

A nivel nacional, en 2018 el 64,78% de la población entre 18 y 64 años, no tuvieron responsabilidades de cuidado de hijos menores de 15 años o de familiares dependientes de 15 o más años.

Por otro lado, el 28,23% de este grupo cuidaron únicamente de hijos menores de 15 años, un 5,1% únicamente de familiares dependientes y un 1,78% lo hicieron de hijos y de familiares dependientes.

Por sexo, el porcentaje de mujeres que cuidó únicamente de familiares dependientes fue del 6,55% frente al 3,64% de los hombres.

El porcentaje de mujeres que cuidó únicamente de hijos menores de 15 años también fue mayor que el de los hombres (28,97% frente a 27,48%).

Atendiendo a la relación con la actividad, las mayores diferencias por sexo entre los que cuidan regularmente de hijos propios o de la pareja menores de 15 años se dieron entre parados e inactivos. En la situación de paro se encontraban el 32,59% de mujeres frente al 19,79% de hombres, respecto a los inactivos, eran el 19,39% de mujeres frente al 5,58% en hombres.

Por su parte, entre los ocupados es mayor el porcentaje de hombres (34,05%) que cuidaron de sus hijos que el de mujeres (32,83%). Esto último en parte se explica porque las tasas de ocupación de los hombres son superiores a las de las mujeres y porque es más frecuente entre ellas el hecho de dejar el trabajo para cuidar de los hijos.

El 8,6% de las mujeres cuidaron de familiares dependientes⁷, frente al 5,1% de hombres

El 17,1% de las personas de 18 a 64 años con hijos menores de 15 años utilizaron habitualmente servicios profesionales para el cuidado de sus hijos.

El resto no los utilizaron. Los principales motivos de no hacerlo fueron que organizaron el cuidado de los hijos solos o con su pareja (el 49,25%) y que lo organizaron solos o con la ayuda de abuelos, parientes o amigos (19,84%).

Por sexo, entre los que organizaron el cuidado solos o con su pareja fue mayor entre los hombres que en las mujeres (55,41% frente a 47,78%). Por lo contrario, el porcentaje de los que organizaron el cuidado solos o con la ayuda de abuelos, parientes o amigos es mayor en las mujeres (un 20,55% en las mujeres frente a un 19,08% en los hombres).

⁷ Se incluye a los familiares de edad superior e igual de 15 años con alguna discapacidad, enfermos o de edad avanzada

Flexibilidad en las modalidades de trabajo de los asalariados con responsabilidades de cuidado.

En 2018, el 45,86% de las personas de 18 a 64 años asalariadas con responsabilidades de cuidado de otras personas, podían modificar en general el inicio o final de su jornada laboral para asumir estas responsabilidades.

En el caso de las mujeres el porcentaje ascendía a 49,22%, mientras que para los hombres era del 42,67%.

Teniendo en cuenta la jornada, los asalariados con jornada completa podían modificarla en un 45,01%, frente al 50,44% de los que tenían jornada parcial.

Por sectores, los que mayor porcentaje permitían modificar el inicio y el final de la jornada laboral para asumir responsabilidades de cuidado eran Servicios (47,7%) e Industria (45,19%). Por el contrario, en menor medida el sector Agricultura (29,91%).

Obstáculos para la conciliación entre los ocupados

Del total de ocupados con responsabilidades de cuidado, el 67,03% no consideraban que ninguna característica de su empleo dificultara la conciliación.

Sin embargo, el 11,95% afirmaron que la jornada laboral larga lo dificultaba y el 10,69% que los horarios de trabajo imprevisibles o difíciles eran los principales obstáculos.

Por sexo, la jornada laboral larga afectó más a los hombres (13,48% de los ocupados con responsabilidades de cuidado) que a las mujeres (10,18%).

Interrupciones durante la vida laboral por cuidado de hijos

Del total de personas de 18 a 64 años con algún hijo propio o de la pareja, el 28,13 abandonaron su trabajo en algún momento desde que dejaron sus estudios, por cuidado de hijos. De ellos, el 54,65% lo hicieron por un periodo inferior a 6 meses y el 18,76% por un periodo entre 6 meses a un año. El resto lo dejaron por un periodo mayor a un año.

Por sexo, el 86,93% de los hombres lo interrumpieron en un periodo de 6 meses como máximo. En el caso de las mujeres, el 49,87% lo interrumpieron seis meses, un 20,87% entre seis meses y un año y un 9,36% entre un año y dos.

El porcentaje de mujeres que lo interrumpen más de 2 años fue del 17,7% frente al 2,76% de los hombres.

4.4.2. Prestaciones de maternidad y paternidad y excedencias en La Rioja

A continuación vamos a recoger datos de prestaciones de maternidad y paternidad que se perciben durante los periodos de descanso por motivos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento familiar, guarda con fines de adopción y algunos supuestos de tutela. También veremos las excedencias por cuidado de hijos y familiares establecidas para conciliar vida familiar y laboral.

La información sobre prestaciones de maternidad y paternidad procede del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)⁸.

Prestaciones de maternidad y paternidad

La prestación por maternidad protege los periodos de descanso, cese, permiso en la actividad que disfruten los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, como consecuencia de maternidad biológica y embarazos de más de 180 días, adopción, acogimiento familiar y tutela cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor, y guarda con fines de adopción.

La prestación por paternidad trata de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral y laboral en términos de igualdad. Esta prestación, de la que pueden ser beneficiarios todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, protege las mismas situaciones que la maternidad, por lo que el disfrute de ambas prestaciones está relacionado.

Durante el año 2018, según datos del Ministerio con competencia en Seguridad Social, se concedieron en La Rioja un total de 1.697 permisos de maternidad, un 3,52% menos que en 2017 (en términos absolutos 62 procesos menos que en 2017). A nivel nacional también han descendido las prestaciones por maternidad en un 5,82% respecto al año 2017.

En cuanto al gasto de estas prestaciones, la Seguridad Social en La Rioja destinó en torno a 9,5 millones al pago único de la prestación económica de maternidad en el año 2018 en La Rioja que representa un 0,65% del total gastado en prestaciones de maternidad a nivel nacional que ascendió a 1.475,87 millones de euros.

Del total de prestaciones de maternidad concedidas en La Rioja, el 97,5% fueron disfrutadas en exclusiva por la madre y el resto, el 2,5%, se compartieron con el otro progenitor de forma simultánea o sucesiva en los términos que establece la legislación.

Es destacable que en el último año han aumentado las prestaciones de maternidad disfrutadas por el padre, pasando de 34 en 2017 a 42 en el año 2018.

Con respecto a las concedidas a nivel nacional, las prestaciones de maternidad concedidas en La Rioja representan un 0,67% del total (252.706 prestaciones a nivel nacional), manteniendo la misma proporción que el año anterior.

Por otra parte, en relación a las prestaciones de paternidad en La Rioja, el número de procesos han bajado ligeramente. En el año 2018 se concedieron un total de 1.849 prestaciones, un 0,27% menos que en 2017. Por otro lado, el gasto en prestaciones de paternidad sigue aumentando de forma importante, un 11,9% respecto a 2017.

⁸ Ver página web <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas>.

A nivel nacional las prestaciones de paternidad también bajaron en 2018 un 3.54%, situándose en 255.531 prestaciones de paternidad concedidas. En cambio el gasto se ha vuelto a incrementar en un 12,19% respecto a 2017.

Cuadro 4.4.2.1

Prestación por maternidad, paternidad y excedencia por cuidado familiar. Año 2018

Unidad: Número de procesos y gasto en millones de euros.

	La Rioja		Nacional	
	Ambos sexos	Variación anual	Total	Variación anual
Maternidad				
Nº de procesos	1.697,0	-3,5	252.706,0	252.706,0
Madre	1.655,0	-4,1	247.975,0	247.975,0
Padre	42,0	23,5	4.731,0	4.731,0
Gasto en 2018	9.531.953,3	-1,9	1.475.867.887,9	1.475.867.887,9
Paternidad				
Nº de procesos	1.849,0	-0,3	255.531,0	255.531,0
Gasto en 2018	3.160.437,2	11,9	448.706.703,1	448.706.703,1
Excedencias por cuidado familiar				
Mujeres	395,0	-0,1	51.036,0	0,0
Hombres	28,0	-0,2	6.021,0	0,2

Fuente: Ministerio de Empleo, Migración y Seguridad Social

Excedencias por cuidado de hijos y familiares

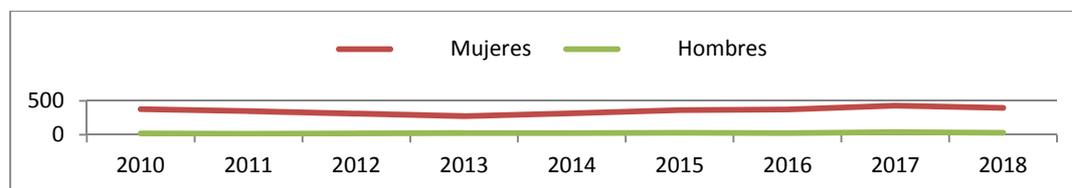
La excedencia por cuidado de familiares que suspende el contrato de trabajo a petición del trabajador, tiene diferente duración según se trate de hijos o de otros familiares y se puede tomar de forma fraccionada. La excedencia tiene reserva de plaza durante el primer año y las condiciones que fija la ley pueden ser mejoradas por los correspondientes convenios colectivos.

Durante el año 2018, en La Rioja se han concedido en total 423 excedencias. Estas presentan un marcado perfil femenino ya que el 93,4% de estas excedencias son tomadas por mujeres. Este tipo de prestación ha crecido tanto en La Rioja como a nivel nacional. Por sexo, en nuestra región ha crecido el número de mujeres que disfrutaran este permiso mientras que ha bajado el de hombres.

Gráfico 4.4.2.2

Evolución de las excedencias por cuidado familiar. Período 2010-2018

Unidad: Número de procesos de excedencias de hombres y mujeres.



Fuente: Ministerio de Empleo, Migración y Seguridad Social

4.5. Ciencia y Tecnología

La investigación científica y el desarrollo experimental (I+D) comprenden el trabajo creativo llevado a cabo de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluido el conocimiento del hombre, la cultura y la sociedad y el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones.

La Estadística sobre las actividades en investigación científica y desarrollo tecnológico (I+D) tiene como principal objetivo medir los recursos económicos y humanos destinados a investigación por todos los sectores económicos en que se divide la economía (empresas, administraciones públicas, enseñanza superior e instituciones privadas sin fines de lucro).

4.5.1 Gasto interno y personal empleado en Investigación y Desarrollo (I+D) por Comunidades Autónomas

El gasto en I+D interna ascendió a 14.946 millones de euros en 2018, lo que supuso un aumento del 6,3% respecto al año anterior.

Dicho gasto representó el 1,24% del PIB, frente al 1,21% del año 2017.

Cuadro 4.5.1.1

Gastos internos totales en I+D y personal total en I+D en EJC. Año 2018

Unidad: Miles de euros y demás especificadas en las variables

	Gastos en I+D			Personal en I+D		
	Gastos internos (miles de euros)	Gastos internos (%)	Variación % 2018/17	Personal en EJC: Total personal	Personal en EJC: Mujeres	Variación % 2018/17
Total	14.945.692	100,0	6,3	225.696,4	90.365,9	4,6
Andalucía	1.479.417	9,9	4,0	24.731,9	10.047,2	1,2
Aragón	339.741	2,3	8,6	6.124,4	2.406,7	6,6
Asturias, Principado de	188.453	1,3	3,3	3.331,1	1.443,3	2,1
Baleares, Illes	128.558	0,9	13,2	2.685,4	1.124,2	21,8
Canarias	214.965	1,4	-2,5	3.605,7	1.481,2	7,3
Cantabria	117.858	0,8	8,1	1.847,4	769,0	7,2
Castilla y León	762.659	5,1	11,6	9.975,9	4.124,4	5,2
Castilla - La Mancha	219.039	1,5	-4,0	3.166,3	1.238,8	1,1
Cataluña	3.512.716	23,5	7,2	51.830,4	20.976,6	6,8
Comunitat Valenciana	1.174.248	7,9	8,5	19.305,9	7.869,5	0,9
Extremadura	121.950	0,8	6,9	2.191,9	884,9	7,4
Galicia	590.727	4,0	3,3	10.630,6	4.343,4	3,6
Madrid, Comunidad de	3.922.792	26,2	6,2	54.221,7	21.587,7	5,0
Murcia, Región de	303.097	2,0	8,1	6.148,6	2.443,4	2,6
Navarra, Comunidad Foral de	344.439	2,3	0,4	4.941,6	1.933,3	2,3
País Vasco	1.451.319	9,7	7,4	19.570,7	7.080,1	2,9
Rioja, La	69.507	0,5	-6,5	1.285,5	562,8	-8,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística sobre actividades de I+D. Nota: EJC=Equivalencia Jornada Completa.

Las comunidades autónomas con las mayores tasas de crecimiento de gasto de I+D interna en 2018 fueron Baleares (13,2%), Castilla León (11,6%) y Aragón (8,6%).

Por el contrario, La Rioja (-6,5%), Castilla La mancha (-4,3%) y Canarias (-2,5%) presentaron los mayores descensos.

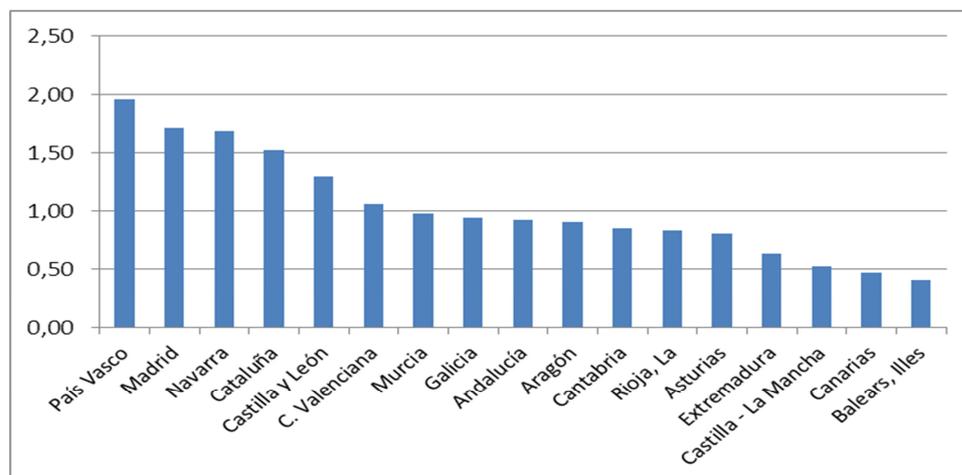
Respecto al personal empleado en I+D, las comunidades con mayores incrementos fueron Baleares (21,8%), Extremadura (7,4%) y Canarias (7,3%). Y el único descenso se dio en La Rioja (-8,4%).

En cuanto al porcentaje de gasto en actividades de I+D sobre el PIB fueron País Vasco (1,96%), Madrid (1,715), Comunidad Foral de Navarra (1,68%). Estas comunidades, junto con Cataluña y Castilla León fueron las únicas que superaron la media nacional (1,24%).

Gráfico 4.5.1.2

Gasto en I+D interna sobre el PIBpm por Comunidades Autónomas. Año 2018

Unidad: Porcentaje



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística sobre actividades de I+D.

El gasto en I+D interna en La Rioja descendió un 6,5% en 2018 y alcanzó los 69,51 millones, el 0,83% del PIB

Respecto al personal Un total de 225.696 personas en equivalencia a jornada completa se dedicaron a actividades de I+D en 2018 en España, lo que representó un aumento del 4,6% respecto al año anterior.

El colectivo de investigadores alcanzó la cifra de 140.120 personas en equivalencia a jornada completa, lo que supuso un aumento del 5,2% respecto a 2017.

El 40,0% del personal de I+D interna en equivalencia a jornada completa fueron mujeres. Los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron, por sectores, en la Administración Pública (52,6% del empleo total) y en las IPSLF (52,4%). En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 44,7%, mientras que en el sector Empresas fue del 31,6%.

Por comunidades autónomas, aquellas con las mayores tasas de crecimiento en gasto de I+D interna en 2018 fueron Baleares (13,2%), Castilla León (11,6%) y Aragón (8,6%).

Por contrario, La Rioja (-6,5%), Castilla La Mancha (-4,3%) y Canarias (-2,5%) registraron los mayores descensos.

Asimismo, en la categoría de personal investigador femenino, destacan por tener las mayores cuotas de representación femenina Islas La Rioja (48,4%), Asturias (44,9%), Baleares (44,6%).

En el sentido contrario, las comunidades con menor representación femenina en la categoría de investigadoras, por debajo del 39%, destaca País Vasco (35,8%), Madrid (37,6%) y Cataluña (38,2%) y Murcia (38,7%).

Respecto al año 2017, a nivel nacional se ha incrementado ligeramente el número de mujeres que trabajan en el campo I+D, un 4,7%.

Igualmente ha aumentado el número de investigadoras, un 5,2%.

Cuadro 4.5.1.3

Personal total e investigadores en I+D en EJC. Año 2018

Unidad: En equivalencia a jornada completa

	Personal en EJC: Total personal	Personal en EJC: Mujeres	% Mujer	Variación 2018/17	Variación 2018/18 Personal	Investigadores en EJC: Total personal	Investigadores en EJC: Mujeres	% Mujer	Variación 2018/17	Variación 2018/17 Investigación Mujer
Total	225.696,4	90.365,9	40,0%	4,6%	4,7%	140.120,1	54.357,5	38,8%	5,2%	5,2%
Andalucía	24.731,9	10.047,2	40,6%	1,2%	1,6%	14.347,4	5.634,8	39,3%	3,1%	3,7%
Aragón	6.124,4	2.406,7	39,3%	6,6%	5,9%	4.049,1	1.650,2	40,8%	4,1%	3,2%
Asturias, Principado de	3.331,1	1.443,3	43,3%	2,0%	13,4%	2.299,7	1.031,7	44,9%	3,4%	17,9%
Baleares, Illes	2.685,4	1.124,2	41,9%	21,9%	16,0%	1.902,4	849,1	44,6%	14,2%	9,1%
Canarias	3.605,7	1.481,2	41,1%	7,3%	11,5%	2.487,4	1.013,4	40,7%	7,0%	12,8%
Cantabria	1.847,4	769,0	41,6%	7,2%	3,0%	1.183,9	494,0	41,7%	9,4%	7,7%
Castilla y León	9.975,9	4.124,4	41,3%	5,3%	5,5%	6.435,9	2.695,7	41,9%	3,9%	4,1%
Castilla - La Mancha	3.166,3	1.238,8	39,1%	1,1%	0,5%	1.641,9	644,5	39,3%	-6,0%	-8,4%
Cataluña	51.830,4	20.976,6	40,5%	6,8%	2,9%	30.391,0	11.618,7	38,2%	5,1%	1,9%
Comunitat Valenciana	19.305,9	7.869,5	40,8%	0,9%	2,5%	12.158,9	4.770,5	39,2%	2,8%	4,4%
Extremadura	2.191,9	884,9	40,4%	7,4%	13,1%	1.427,3	579,9	40,6%	6,4%	13,8%
Galicia	10.630,6	4.343,4	40,9%	3,6%	5,8%	6.529,9	2.639,5	40,4%	6,6%	9,3%
Madrid, Comunidad de	54.221,7	21.587,7	39,8%	5,0%	6,4%	34.016,0	12.788,1	37,6%	7,5%	7,9%
Murcia, Región de	6.148,6	2.443,4	39,7%	2,4%	5,9%	4.051,8	1.566,7	38,7%	3,8%	6,4%
Navarra, Comunidad Foral de	4.941,6	1.933,3	39,1%	2,3%	3,7%	3.077,3	1.211,3	39,4%	0,9%	2,8%
País Vasco	19.570,7	7.080,1	36,2%	6,0%	5,4%	13.201,4	4.724,6	35,8%	6,0%	4,4%
Rioja, La	1.285,5	562,8	43,8%	-8,4%	-0,2%	817,7	395,4	48,4%	1,5%	7,1%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística sobre actividades de I+D. Nota: EJC=Equivalencia Jornada Completa.

Por comunidades destaca el incremento de personal femenino en Baleares (16,0%), Asturias (13,4%) o Extremadura (13,1%) y respecto a las investigadoras, Asturias (17,9%), Extremadura (13,8%) o Canarias (12,8%).

En el lado opuesto, el único descenso en la plantilla de personal femenino en I+D se registra en La Rioja (0,2%). Y respecto a las investigadoras, destaca Castilla La Mancha (-8,4%).

En el caso de La Rioja destaca el descenso en términos generales del personal en actividades de I+D, en concreto un 8,4% y un 0,2% en el personal femenino. Respecto a la categoría profesional de investigadores, en el último año se ha producido un ascenso de un 1,5% pero en el caso de las investigadoras, este ascenso ha sido muy notable con un 7,1%.

4.5.2 Gasto interno y personal empleado en Investigación y Desarrollo (I+D) por sector de ejecución en La Rioja en 2018

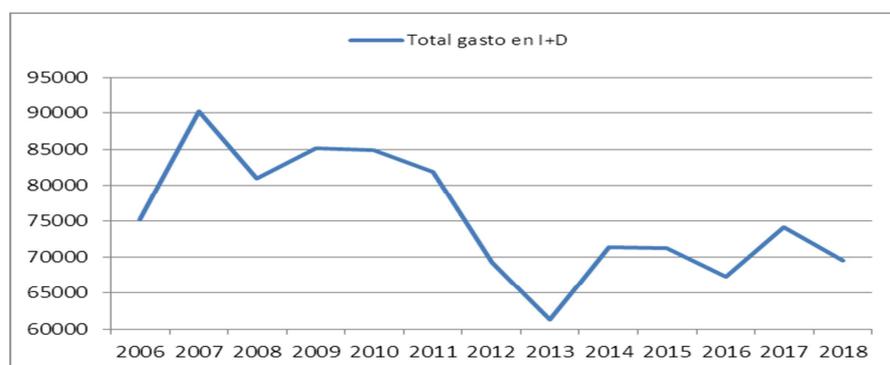
El gasto interno en I+D en La Rioja en 2018 ascendió a 69,5 millones de euros, un 6,5% menos que en 2017. Sin embargo a nivel nacional este gasto se incrementó en un 6,3%. Esta cifra de gasto interno representa para La Rioja un 0,83% del Producto Interior Bruto (PIB).

Por sectores de ejecución, el sector Empresas y IPSFL representó el mayor porcentaje sobre el gasto total en I+D, con un 47,8%. Le siguen el sector Enseñanza Superior, con un 27,8% y el sector Administración Pública con el 24,4%.

Gráfico 4.5.2.1

Evolución gastos internos totales en I+D en La Rioja

Unidad: Miles de euros



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística sobre actividades de I+D.

En cuanto al personal empleado en I+D por sectores, a nivel nacional, los porcentajes más elevados de participación femenina se dieron en las IPSFL (53,1% del empleo total) y en la Administración Pública (52,0%). En la Enseñanza Superior este porcentaje se situó en el 44,4%, mientras que en el sector empresa fue del 31,3%.

En el caso de La Rioja, la mayor participación femenina se da en el sector Administración Pública (55,24%), le siguen Enseñanza Superior (51,23) y Empresa (30,98%).

Respecto al año anterior, ha caído un 8,4% el personal total en EJC en La Rioja, sin embargo ha crecido el personal investigador ligeramente un 1,4%, especialmente en el Sector Administración Pública un 8,7%.

El sector Empresas acumula en La Rioja el 41,1% del personal total EJC en I+D, mientras que el sector Enseñanza Pública un 37,2% y Administración pública un 21,7%. En cuanto al personal investigador, la mayor parte se concentra en el sector Enseñanza con un 53%, mientras que el sector Empresas un 25,6% y Administración Pública un 21,5%.

Cuadro 4.5.2.2

Personal empleado en I+D por sector de ejecución en La Rioja. Año 2018

Unidad: Personas y porcentaje en equivalencia a jornada completa

	Personal total			Investigadores		
	Total	Tasa anual	% Mujer	Total	Tasa anual	% Mujer
Total	1.285,5	-8,4%	43,8%	817,7	1,4%	48,4%
Administración Pública	278,8	3,6%	55,2%	175,3	8,7%	58,2%
Enseñanza Superior	478,0	-3,0%	51,2%	432,8	-1,7%	50,2%
Empresas	528,0	-17,6%	31,0%	208,9	2,3%	36,3%
IPSFL	0,7	-22,2%	42,9%	0,7	-28,6%	42,9%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Estadística sobre actividades de I+D.

Aunque ha aumentado la presencia de mujeres en la investigación, en el ámbito empresarial apenas 4 de cada 10 personas del personal investigador son mujeres.

4.6. Sociedad de la Información

El uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en los hogares ha crecido en los últimos años, si bien sigue existiendo una brecha entre los usuarios y no usuarios (brecha digital) que se puede atribuir a una serie de factores: la falta de infraestructura (en particular en las zonas rurales), la falta de conocimientos de informática y habilidades necesarias para participar en la sociedad de la información, o la falta de interés en lo que la sociedad de la información puede ofrecer.

Analizar el uso de productos TIC por las personas, en particular el uso de Internet, según edad y sexo nos proporciona información del perfil de persona que lo utiliza, de las diferencias de género en el uso, y del grado de desarrollo de las TIC en la sociedad.

La Encuesta de Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares tiene una periodicidad anual y recoge datos sobre los productos de tecnologías de información y comunicación consumidos en los hogares españoles así como los usos que hacen los españoles de estos productos, de internet y del comercio electrónico. Además, este dedica una especial atención al uso que hacen los menores de la tecnología.

4.6.1 Acceso a TIC y medios de comunicación en La Rioja

Según los datos de la Encuesta de Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares, el 78,9% de las viviendas riojanas tiene algún tipo de ordenador, frente al 80,9% registrado a nivel nacional.

En cuanto al uso de internet, el 90,6% de los riojanos lo han utilizado en los últimos tres meses, situándose así por debajo de la media española que es del 91,4%.

Asimismo, el número de hogares con acceso a Internet en 2019 ha vuelto a crecer 9,8% puntos porcentuales respecto al año 2018 hasta alcanzar el 90,6% de los hogares riojanos. En cuanto al tipo de conexión, el 90,0% de los hogares utiliza banda ancha (ADSL, red de cable,...), porcentaje que crece 9,5 puntos porcentual en relación al año anterior.

El 97,5% de los hogares en La Rioja dispone de teléfono móvil. La media nacional de viviendas que lo poseen es del 98,5%.

Y en cuanto a los niños riojanos de 10 a 15 años, el 93,2 de ellos han utilizado el ordenador en los últimos tres meses, disminuyendo su uso un 3,0% respecto al año anterior. No obstante a nivel nacional este porcentaje ha crecido un 2,1%. Aun así podemos decir que tanto en La Rioja como en España, el uso del ordenador está muy generalizado.

Cuadro 4.6.1.1

Evolución del equipamiento y uso de TIC en hogares. Resumen variables

Unidad: Porcentajes horizontales sobre viviendas, personas y niños

	La Rioja			España		
	2019	2018	Variación	2019	2018	Variación
Viviendas (con al menos un miembro de 16 a 74 años)						
Viviendas con algún tipo de ordenador	78,9	76,3	3,4%	80,9	79,5	1,8%
Viviendas que disponen de acceso a Internet	90,6	82,5	9,8%	91,4	86,4	5,8%
Viviendas con conexión de Banda Ancha (ADSL, Red de cable, etc.)	90,0	82,2	9,5%	91,2	86,1	5,9%
Viviendas con teléfono fijo	75,1	76,2	-1,4%	74,9	75,8	-1,2%
Viviendas con teléfono móvil	97,5	97,2	0,3%	98,5	98,0	0,5%
Personas (de 16 a 74 años)						
Personas que han utilizado Internet en los últimos 3 meses	89,6	82,8	8,2%	90,7	86,1	5,3%
Personas que son usuarios frecuentes de internet	75,0	78,0	-3,8%	77,6	82,5	-5,9%
Personas que han comprado a través de Internet en los últimos 3 meses	42,2	42,3	-0,2%	46,9	43,5	7,8%
Niños (de 10 a 15 años)						
Niños usuarios de ordenador en los últimos 3 meses	93,2	96,1	-3,0%	93,2	91,3	2,1%
Niños usuarios de internet en los últimos 3 meses	92,7	95,9	-3,3%	92,7	92,8	-0,1%
Niños que disponen de teléfono móvil	70,9	73,8	-3,9%	70,9	69,8	1,6%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2018.

En cuanto al uso de internet en menores, este ha disminuido en el último año 3,9 puntos porcentuales en La Rioja, llegando al 92,7%. A nivel nacional, este porcentaje se ha reducido 0,1 puntos hasta el 92,7%, de forma que la Rioja se sitúa igual que la media nacional en esta variable.

Por último, el 70,9 % de los encuestados entre 10 y 15 años dicen tener teléfono móvil. Igual dato que a nivel nacional.

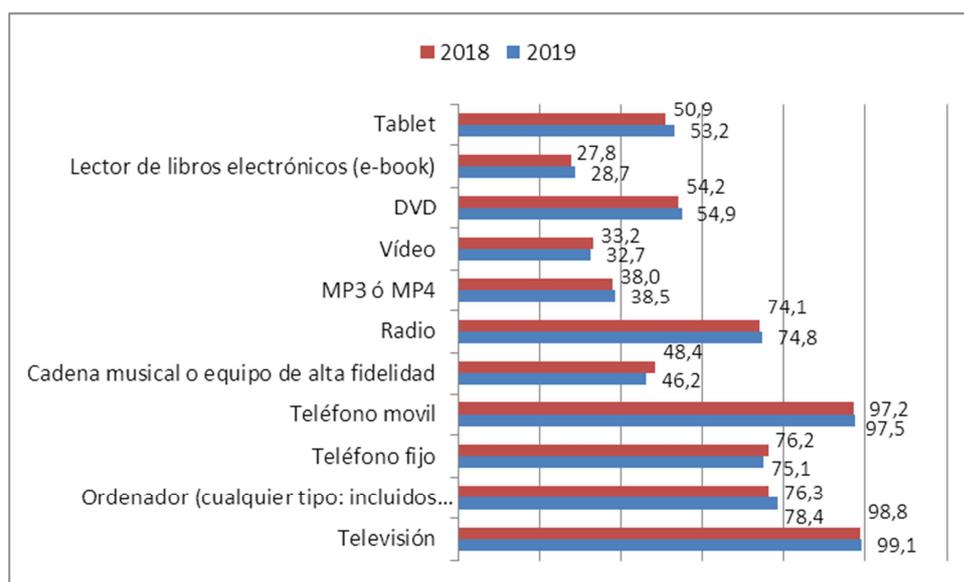
Equipamiento de los hogares en productos tecnológicos

El 78,4% de los hogares riojanos con al menos un miembro de 16 a 74 años dispone de algún ordenador (de sobremesa, portátil, tablet...) en 2019. Este porcentaje es 2,1 puntos superior al de 2018. Esta subida se debe principalmente, al aumento de las tablets, que se encuentran presentes en el 53,2% de los hogares y respecto a 2018 se han incrementado en 2,3 puntos.

Gráfico 4.6.1.2

Equipamiento de productos TIC en las viviendas riojanas

Unidad: Porcentajes horizontales



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2019.

El resto de productos TIC, sufren pequeñas variaciones al alza o la baja. Bajan la cadena musical, el teléfono fijo y el vídeo. Sube el resto de productos, especialmente las tablets y los ordenadores.

Prácticamente la totalidad de los hogares riojanos dispone de televisión (99,1%) y teléfono móvil (97,5%).

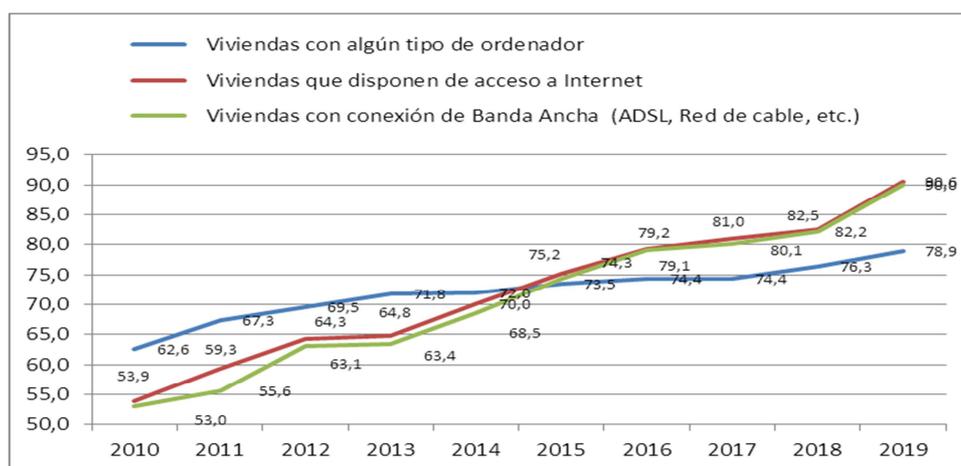
Hogares con acceso internet

El 82,5% de los hogares riojanos tiene acceso a internet, frente al 81% del año anterior. Asimismo, el 99,7% de los hogares con acceso a internet disponen conexión de banda ancha (ADSL, red cable...).

Gráfico 4.6.1.3

Equipamiento TIC en los hogares riojanos. Serie 2010-2019

Unidad: Porcentajes hogares



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2018.

4.6.2 El uso de productos TIC

El uso de productos TIC por personas de 16 a 74 años según sexo

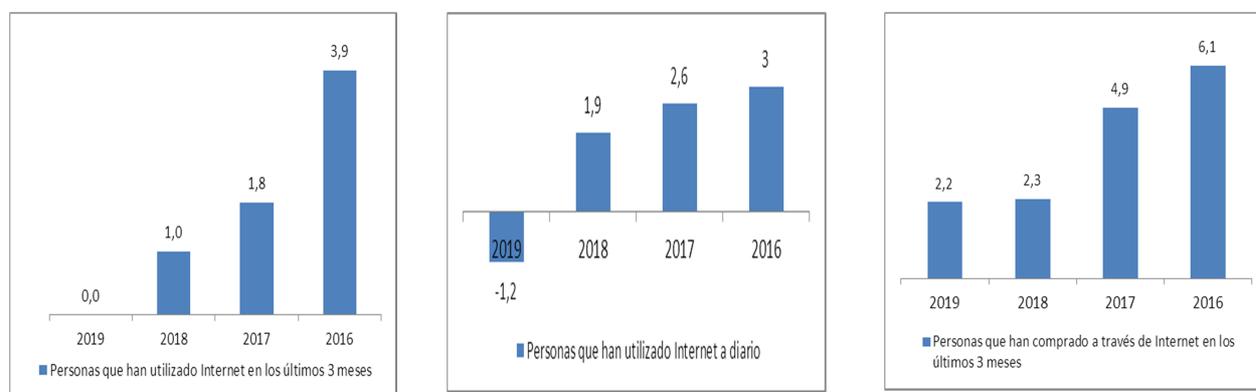
Por primera vez en 2019 no se aprecian desigualdades en el uso de internet entre hombres y mujeres. Incluso las mujeres superan en 1,2 puntos a los hombres en el uso diario y en 1,4 puntos en utilizarlo varias veces al día.

Por su parte, la diferencia de compras por internet en los tres últimos meses se sitúa en 2.2 puntos, frente a los 2,3 de 2018.

Gráfico 4.6.2.1

Diferencia de género en los indicadores de uso de TIC. Serie 2016-2019

Unidad: diferencia de porcentaje de hombres y mujeres de 16 a 74 años



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2019.

El 78,2% de las mujeres y el 77,0% de los hombres utilizan internet a diario

Por sexo y en relación con las compras por internet en los últimos 12 meses, las mujeres compran más material deportivo/ropa que los hombres (un 58,7% de las mujeres compradoras, un 52,7% los hombres) y más servicios de alojamiento (57,6 frente a un 54,7%) mientras que los hombres muestran una mayor preferencia por los artículos relacionados con la informática: equipamiento informático y electrónico, videojuegos y sus actualizaciones (con más de 10 puntos de diferencia sobre las mujeres).

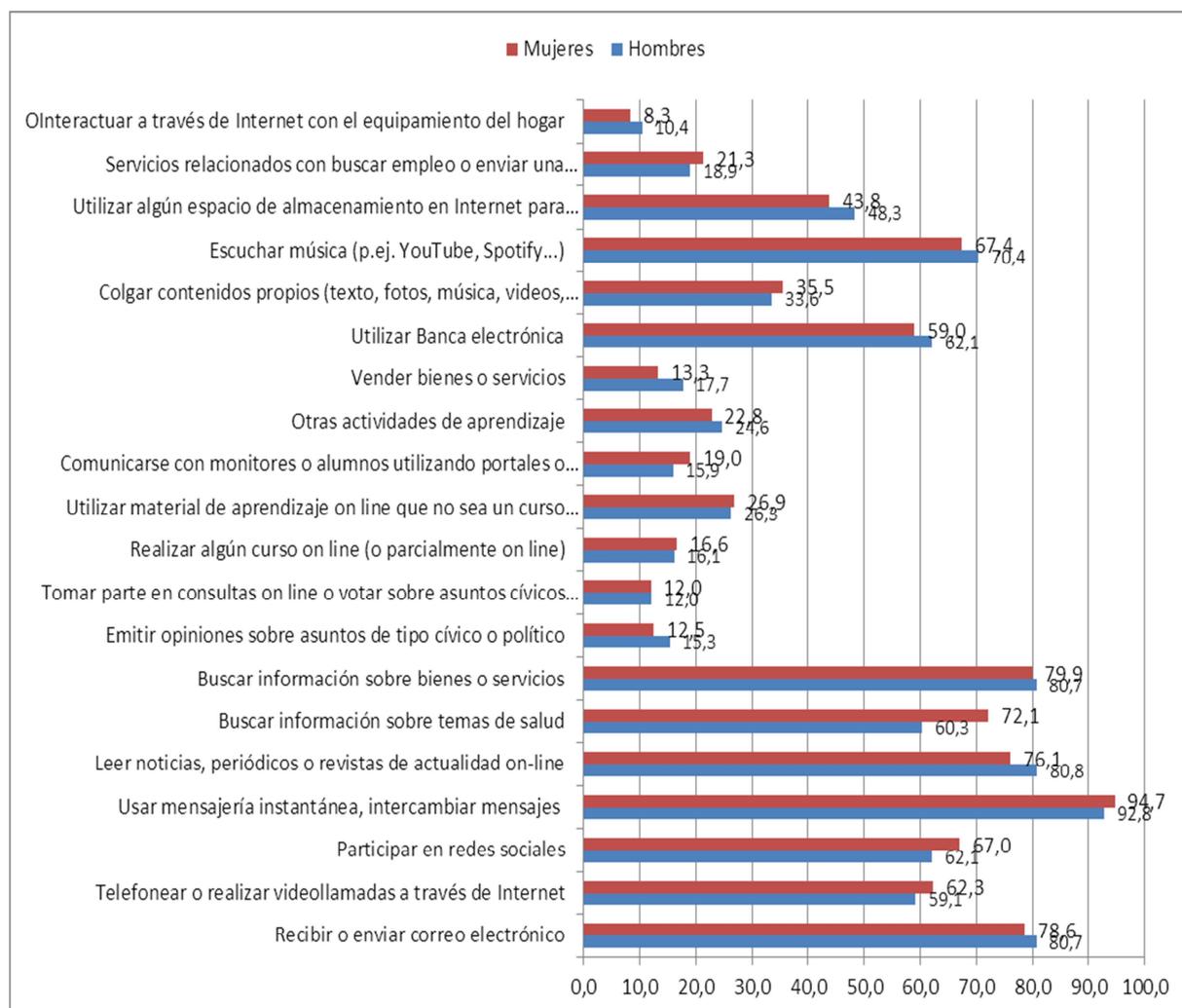
En cuanto a las actividades realizadas en internet en los tres últimos meses, las mujeres muestran mayor preferencia en temas sanitarios o sociales. Sobre todo en buscar información sobre temas de salud (11,8 puntos más que los hombres), participar en redes sociales (4,9 puntos más) y telefonar o realizar video llamadas por internet (3.2 puntos más).

Por su parte, en los hombres se observa una mayor tendencia por leer noticias, periódicos o revistas de actualidad (4,7 puntos más que las mujeres), utilizar el espacio de almacenamiento de internet (4,5 puntos) y vender bienes o servicios (4,4 puntos).

Gráfico 4.6.2.2

Usuarios de internet en los tres últimos meses según tipo de actividad y sexo

Unidad: porcentaje de población de 16 a 74 años



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2019.

En cuanto al uso de servicios de economía colaborativa (de particular a particular), el 25,8% del total de usuarios de internet en los últimos 12 meses (el 23,5% de la población total de 16 a 74 años) ha utilizado páginas web o apps para acordar con otro particular alojamiento.

Por sexo, las internautas (26,3%) superan a los hombres (25,4%).

Por su parte, el servicio de transporte entre particulares es demandado en menor medida que el anterior (el 11,9% de los internautas y el 10,8% de la población).

En este caso, los hombres superan a las mujeres (un 12,9% frente a un 10,9%).

El uso de productos TIC en personas mayores de 75 y más años

Por último, analizaremos el uso de Tic por las personas mayores de 75 y más años.

Un 23,4% de las personas mayores de 74 años ha utilizado internet en los últimos tres meses, lo que supone más de 842.000 personas en España. Un 11,9% hace un uso diario de internet, mientras que un 3,6% ha realizado compras on-line en los últimos tres meses.

Por sexo, los hombres superan a las mujeres en los tres ámbitos. Por edad hay grandes diferencias entre las personas con edades entre 75 y 84 y los mayores de 84 años.

Entre las actividades on-line realizadas por mayores de 74 años usuarios de internet en los últimos tres meses destacan el uso de mensajería instantánea (71,7%), la lectura de prensa (55,9%) y el uso del correo electrónico (44,0%).

Cuadro 4.6.2.3

Uso de Tic por personas de 75 y más años

Unidad: porcentaje de población de 75 y más años

	Usuarios de Internet en los últimos 3 meses	Usuarios diarios de internet	Han comprado en los últimos 3 meses
Total Personas 75 y mas años	23,4	11,9	3,6
Por sexo			
Hombres	27,2	14,4	4,7
Mujeres	20,8	10,2	2,8
Por edad			
De 75 a 84 años	29,2	15,4	4,4
De 85 y más años	11,1	4,6	1,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2019.

El uso de productos TIC en La Rioja

En La Rioja han utilizado internet en los últimos tres meses un total de 206.574 personas que representan el 89,6% de la población de 16 a 74 años, un incremento significativo en el último año, un 6,8% más que en 2018. A nivel nacional, este porcentaje es de 90,7%.

Aumenta la proporción de usuarios de internet a mayor frecuencia de uso. El 85,1% de los riojanos se conecta al menos una vez a la semana (7,1 puntos más), el 75% diariamente (9,1 puntos más) y el 71,4% varias veces al día (11 puntos más). A nivel nacional, también ha crecido la proporción de usuarios de internet.

La mayoría de los internautas de los últimos tres meses utilizan algún tipo de dispositivo móvil para acceder a internet fuera de su vivienda habitual o centro de trabajo. El 93,5% mediante teléfono móvil, el 30,3% por ordenador portátil y un 22,2% por Tablet.

Por su parte, las actividades más realizadas en los últimos tres meses son servicios de mensajería instantánea (tipo whatsapp...) por el 90,6% de los usuarios, buscar información sobre bienes y servicios por el 80,7% de los usuarios y recibir o enviar correo electrónico por un 74,7% de los usuarios.

Por último respecto a las compras por internet, el 46,9% de la población de 16 a 74 años que es usuario de internet en los últimos doce meses ha comprado a través de internet en los tres meses, aumentando este porcentaje respecto a 2018.

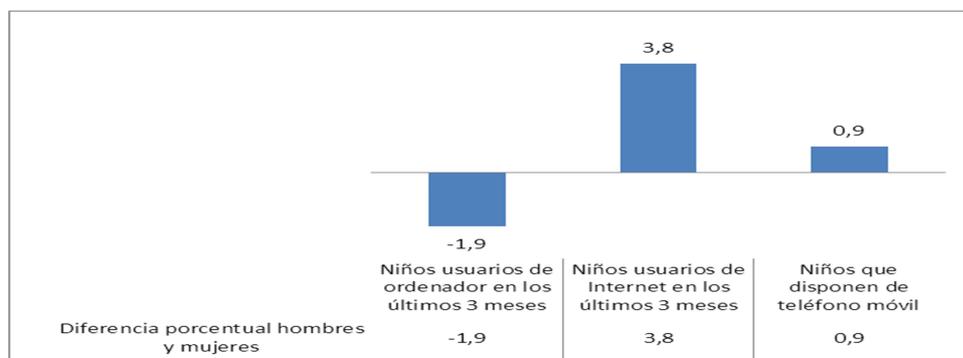
En cuanto a los **niños riojanos de 10 a 15 años**, el uso de las TIC es muy elevado. El 93,2% de los menores son usuarios del ordenador y el 92,7% de los menores ha accedido a internet alguna vez en los últimos tres meses. Entre los internautas, son mayoría hombres, un 94,6% frente a un 90,8% en las mujeres

Por otro lado, ha disminuido el porcentaje de menores con teléfono móvil en el último año, pasando de 73,8% en 2018 a 70,9% en 2019. Por sexo, el 70,4% de la población femenina infantil dispone de teléfono móvil frente al 71,3% de los niños.

Gráfico 4.6.2.4

Uso de TIC por menores. Año 2019

Unidad: Porcentaje de niños de 10 a 15 años según sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2019.

4.6.3 Formas de interacción con las administraciones públicas por Internet. Periodo 2019

A nivel nacional, el 63,3% de los internautas han contactado o interactuado con las administraciones o servicios públicos a través de internet en los últimos 12 meses por motivos particulares.

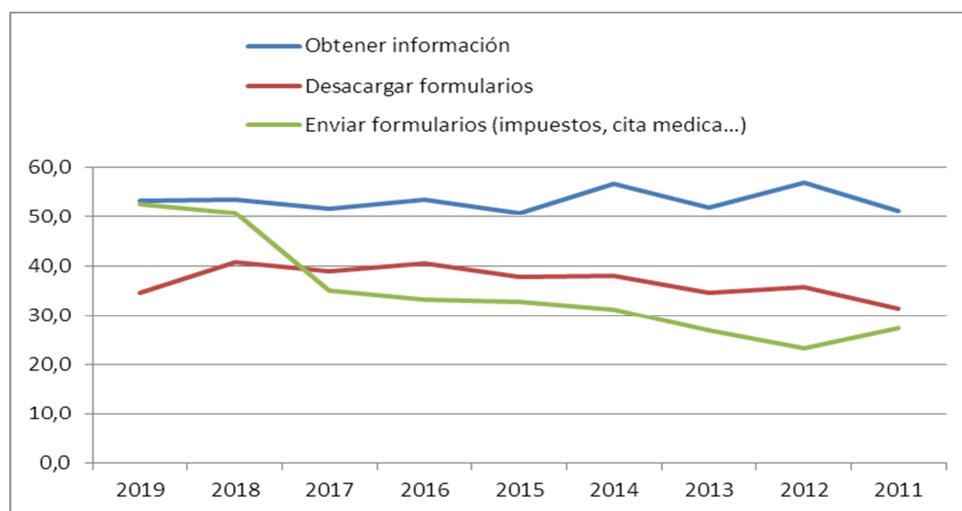
En La Rioja, el porcentaje de internautas ha crecido respecto a 2018, pasando del 66.1% en 2018 al 67,7% en 2019, situándose por encima de la media nacional.

Por forma de interactuar, el 53,4% de los internautas afirma haber obtenido información de las páginas web de la Administración, el 40,4% ha descargado formularios oficiales y el 51,2% ha enviado formularios cumplimentados (incluye presentar declaraciones de la renta u otros impuestos, citas médicas...)

Por otro lado, el 13,1% de los internautas declara haber tenido la necesidad de presentar un formulario aunque finalmente lo envió. Entre las causas, el 50,7% declaró que lo tramita a través de otra persona (asesor fiscal, familiar o conocido), el 34,3% por falta de habilidades o conocimientos y un 20,4% por no disponer o tener problemas de firma electrónica o certificado electrónico.

Cuadro 4.6.3.1

Interacción con las Administraciones Públicas en La Rioja. Serie 2011-2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta sobre equipamiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación en los hogares 2019.

4.7. Sector agrario

Los datos que presentamos a continuación proceden de la Encuesta de Explotaciones Agrarias de 2016, realizada por el Instituto Nacional de Estadística con el objetivo es de analizar la situación de la agricultura española y seguir la evolución estructural de las explotaciones agrarias.

Para el informe de impacto de género hemos extraído datos sobre la titularidad y trabajo en las explotaciones riojanas.

4.7.1 Titularidad de explotaciones agrarias

Según los últimos datos disponibles de la Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrarias en 2016, en La Rioja el número de explotaciones total es de 9.519, de las cuales son con tierra unas 9.362 explotaciones y sin tierra las 156 explotaciones restantes. Respecto a los últimos datos de 2013, el número total de explotaciones se ha reducido un 2,1%.

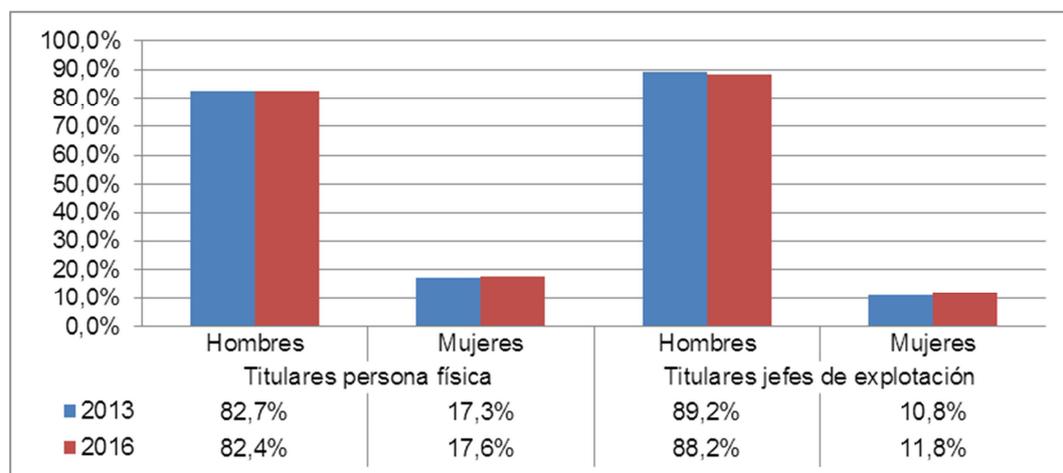
Del total de explotaciones, unas 8.712 tienen como titular a una persona física, 7.181 varones frente a 1.531 mujeres. En puntos porcentuales, el 82,4% de las explotaciones tienen un titular masculino y el 17,6% tienen un titular femenino.

En cuanto a los jefes de explotación, en la mayoría de los casos el titular de la explotación coincide con la figura de jefe de explotación, y casi siempre es un hombre. En total, en unas 7.138 explotaciones, coincide la figura del titular y jefe de explotación, de las cuales en el 88,2% de las explotaciones el jefe de explotación titular es un varón frente al 11,2% de las explotaciones con jefe de explotación titular femenino.

Gráfico 4.7.1.1

Titularidad y jefes de explotación en explotaciones agrarias en La Rioja.

Unidad: porcentaje de explotaciones agrarias. Años 2013 y 2016



Fuente: Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrarias 2016

4.7.2 Mano de obra en explotaciones agrarias

En relación a la **mano de obra** que hay en las explotaciones agrarias, se va a distinguir entre mano de obra familiar y mano de obra de asalariado fijo.

Mano de obra familiar

La mano de obra familiar se recoge de las explotaciones cuyo titular sea una persona física. Se considera como mano de obra familiar el titular, su cónyuge o pareja y otros miembros de la familia que realicen trabajos agrícolas para la explotación, ya sea de forma continua o eventual, como asalariados o no asalariados. Se incluyen como otros miembros de la familia del titular a los ascendientes, descendientes y otras parientes, incluidas las personas emparentadas por matrimonio o adopción, independientemente de que vivan en la explotación o en otra parte.

Según los últimos datos disponibles, en un total de 8.712 explotaciones agrarias hay mano de obra familiar, incluida la del titular de la explotación.

Cuadro 4.7.2.1

Mano de obra familiar en las explotaciones de La Rioja según sexo. Año 2016

Unidad: número de personas y porcentaje horizontal

	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Varones %	Mujeres %
Titulares	8.712	7.181	1.531	82,4%	17,6%
Titular y jefe de explotación	7.596	6.773	823	89,2%	10,8%
Cónyuge	1.474	715	759	48,5%	51,5%
Cónyuge y jefe de explotación	453	449	4	99,1%	0,9%
Otros familiares	4.823	3.467	1.356	71,9%	28,1%
Otros familiares y jefes de explotación	956	849	107	88,8%	11,2%

Fuente: Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrarias 2016

Respecto a los datos de la encuesta realizada en 2013, el número de cónyuges que trabajan en las explotaciones se ha reducido significativamente, pasando de 3.539 a 1.474. Igualmente, la proporción de cónyuges mujeres ha disminuido, de un 74,3% en 2013 a un 51,5% en 2016.

Los casos en los que la figura del cónyuge coincide con la titularidad de la explotación, representan un 5,2% del total de explotaciones con titularidad física. Por sexos, el dominio masculino es casi absoluto, ya que el 99,1% de los cónyuges con titularidad en la explotación son hombres.

En el caso de la mano de obra procedente de otros familiares, un total de 4.823 personas trabajan en las explotaciones. Mayoritariamente son hombres, con una representación del 71,9% frente a las mujeres con un 28,1% de representación.

En el periodo comprendido entre 2013 y 2016 el número de familiares, que trabajan en las explotaciones, ha aumentado 30,6 puntos porcentuales. Además, la presencia de la mujer también ha crecido pasando de representar en 2013 el 12,6% a un 28,1% en 2016.

Mano de obra asalariada

Cuadro 4.7.2.2

Trabajo asalariado fijo en las explotaciones agrarias en La Rioja en 2016

Unidad: Número y porcentaje vertical de trabajadores según sexo

	Ambos sexoa	Hombres	Mujeres	Hombres %	Mujeres%
Trabajo asalariado fijo	2.870	2.543	327		
% de tiempo trabajado < 25 %	1.073	869	204	34,2%	62,4%
% de tiempo trabajado >= 25 a < 50 %	253	228	25	9,0%	7,6%
% de tiempo trabajado >= 50 a < 75 %	244	230	14	9,0%	4,3%
% de tiempo trabajado >= 75 a < 100 %	397	364	33	14,3%	10,1%
% de tiempo trabajado = 100 %	903	852	51	33,5%	15,6%
Jefes de explotación asalariados	972	842	130	86,6%	13,4%

Fuente: Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrarias 2016

En cuanto al personal asalariado fijo, este asciende a 2.870 personas durante el año 2016, un 88,6% son hombres y un 11,4% mujeres. En cuanto a la jornada trabajada, un 46,2% de los trabajadores asalariados realiza un trabajo inferior al 50% de la jornada y solo un 31,5% trabaja la jornada completa.

El 70,0% del personal asalariado femenino que trabaja en explotaciones agrarias tiene una jornada inferior al 50% frente al 43,1% del personal asalariado masculino. Asimismo, solo 15,6% del personal salariado femenino total tiene una jornada completa frente a un 33,5% del personal salariado masculino.

Por último, veremos la figura del jefe de explotación asalariado fijo. Existen un total de 972 jefes de explotación no titulares, Por sexo, un 86,6% de ellos son hombres frente a un 13,4% de mujeres.

4.8. Salud

Los datos que se exponen bajo el epígrafe Salud proceden de distintas estadísticas elaboradas por el INE relacionadas directamente o indirectamente con la salud de las personas y el último informe Indicadores de Salud 2017 publicado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad en 2017.

4.8.1 Esperanza de vida al nacimiento y a los 65 años

La esperanza de vida (EV) es la manera clásica de aproximarse al estado de salud de la población y su mortalidad.

La esperanza de vida a una edad (x) es el promedio del número de años que se espera que viva un individuo de esa edad (x), si se mantienen las tendencias actuales en las tasas específicas de mortalidad por edad. Pero, además es un indicador utilizado para reflejar el desarrollo humano de un país ya que sirve para medir el nivel social, económico o sanitario entre otros aspectos de un lugar.

La EV al nacer es mayor en las mujeres que en los hombres. No obstante, éstas llegan a edades más avanzadas con peor estado de salud que los hombres, muestra de ello son los datos de salud auto percibida y la prevalencia de enfermedades crónicas y nivel de dependencia.

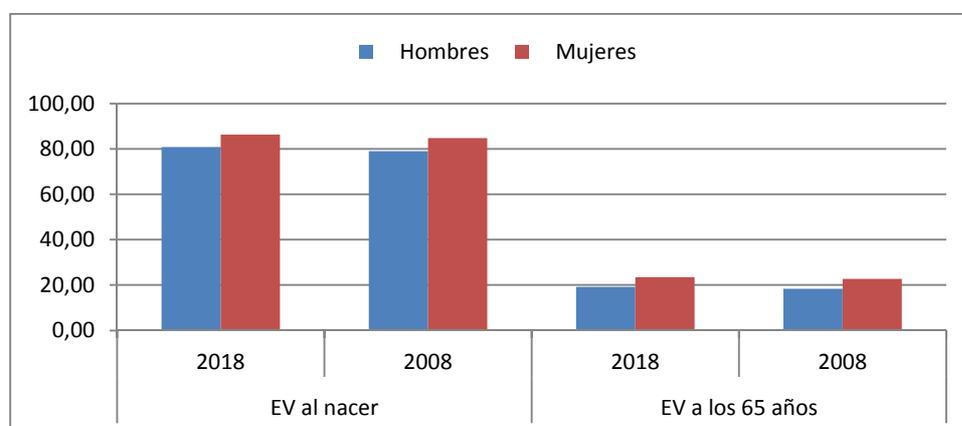
Según los últimos datos oficiales disponibles son de 2018, en La Rioja la EV al nacer fue de 80,9 años para los hombres y 86,4 para las mujeres, con una diferencia de 5,5 años entre ambos sexos. En cuanto a la EV a los 65 años, fue de 19,2 años para los hombres y 23,5 para las mujeres (diferencia de 4,3 años).

En La Rioja entre 2008 y 2018, la EV al nacer ha crecido 1,9 años en los hombres y 1,5 años en las mujeres. Mientras que la EV a los 65 años, ha crecido 0.9 años en los hombres y 0.7 años en las mujeres.

Gráfico 4.8.1.1

Evolución de la esperanza de vida en La Rioja. Años 2008 y 2018

Unidad: Años de vida según sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Indicadores Demográficos Básicos. Indicadores de Mortalidad.

En España, la EV al nacer es de 85,9 años en las mujeres y 80,5 en los hombres. Comparando estos datos con los de La Rioja se observa una clara ventaja de la EV en nuestra región, de 0,6 años en las mujeres y 0.4 años en los hombres.

En cuanto a la diferencia entre la EV a los 65 años, es muy similar en ambos territorios, apenas existe diferencia en los hombres (19,2 años en ambos territorios) y ligeramente superior en las mujeres riojanas (23,5 años) frente a la media nacional (23,1).

La diferencia de EV entre sexos tiene tradicionalmente origen en una mayor mortalidad masculina debido a factores biológicos, estilos de vida y conductas. No obstante, esta diferencia entre sexos cada vez es menor y se reduce, bien por la incorporación de las mujeres a actividades de riesgo (tabaco, alcohol, tráfico), bien por la mejora de los datos de mortalidad masculina a través de la implantación de nuevas políticas sanitarias (cribados para detección precoz de enfermedades, reducir suicidios, VIH...) o de otra índole (campañas para evitar accidentes de tráfico, laborales, etc).

4.8.2 Defunciones registradas en La Rioja según las principales causas de muerte

Atendiendo a la causa de muerte por grupos de enfermedades⁹, en La Rioja se produjeron 3.205 defunciones durante 2018, lo que supone un incremento del 5,0% respecto al año 2017.

Enfermedades del sistema circulatorio se mantuvo como primera causa de muerte, seguida de tumores y de enfermedades del sistema respiratorio.

Cuadro 4.8.2.1

Defunciones según clasificación internacional de enfermedades (CIE-10) en La Rioja. Año 2018

Unidad: Número de defunciones y porcentajes verticales

	Defunciones	%
Total defunciones	3.205	
Enfermedades del sistema circulatorio	985	30,7%
Tumores	849	26,5%
Enfermedades del sistema respiratorio	365	11,4%
Enfermedades del sistema nervioso y de los órganos de los sentidos	228	7,1%
Trastornos mentales y del comportamiento	181	5,6%
Enfermedades del sistema digestivo	152	4,7%
Causas externas de mortalidad	103	3,2%
Enfermedades del sistema genitourinario	84	2,6%
Enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas	110	3,4%
Síntomas, signos y hallazgos anormales clínicos y de laboratorio, no clasificados en otra parte (2)	26	0,8%
Enfermedades infecciosas y parasitarias (1)	48	1,5%
Enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo	35	1,1%
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos, y ciertos trastornos que afectan al mecanismo de la inmunidad	14	0,4%
Enfermedades de la piel y del tejido subcutáneo	15	0,5%
Malformaciones congénitas, deformidades y anomalías cromosómicas	6	0,2%
Afecciones originadas en el periodo perinatal	4	0,1%
Embarazo, parto y puerperio	0	0,0%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Estadística Defunciones según causa de la muerte.

⁹ Capítulos de la Clasificación Internacional de Enfermedades 10ª revisión (CIE-10) de la OMS

Atendiendo el sexo, la primera causa de muerte en los hombres son los tumores y la segunda las enfermedades circulatorias. En las mujeres, el orden de estas enfermedades es inverso, siendo su primera causa de muerte las enfermedades circulatorias seguidas de los tumores. La tercera y cuarta causa de muerte en ambos sexos son por enfermedades del sistema respiratorio y enfermedades del sistema nervioso y de órganos de los sentidos.

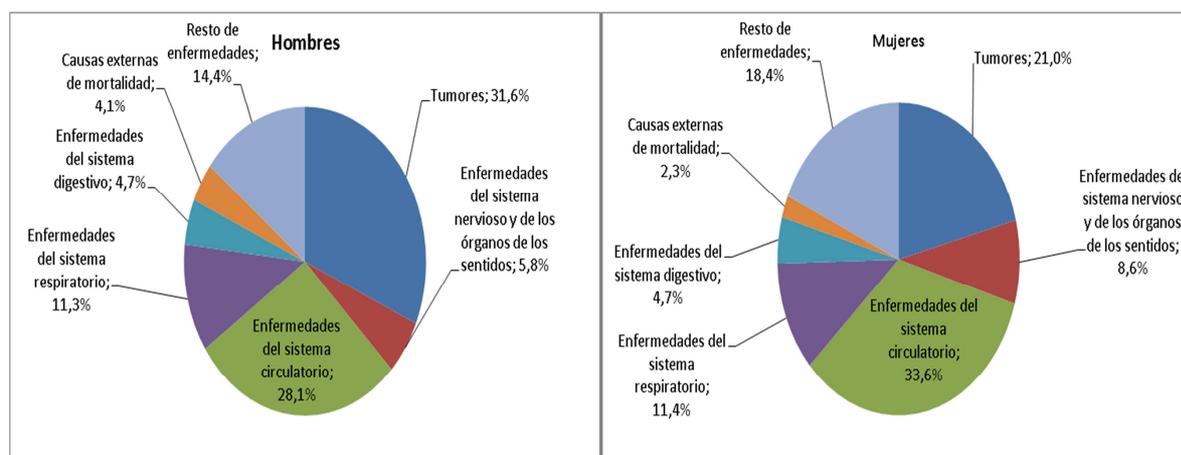
Las principales causas de muerte en hombres y mujeres son los tumores y las enfermedades respiratorias.

A partir de aquí, las tasas presentan diferentes órdenes en los hombres y las mujeres. Mientras que la quinta causa de muerte en las mujeres son los trastornos mentales y del comportamiento y en los hombres las enfermedades del sistema digestivo. Asimismo, las causas externas ocupan el séptimo lugar de causa de muerte entre los hombres, y en las mujeres esta causa está en noveno lugar, por detrás de enfermedades endocrinas, nutricionales y metabólicas y enfermedades del sistema genitourinario.

Gráfico 4.8.2.2

Defunciones de hombres y mujeres registradas en La Rioja (CIE-10). Año 2018

Unidad: porcentajes verticales



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Estadística Defunciones según causa de la muerte.

4.8.3 Defunciones registradas en La Rioja por causa de suicidio

Las últimas cifras oficiales sobre mortalidad son de 2018. Durante este año hubo 3.539 defunciones por suicidio, de las cuales 21 se llevaron a cabo en La Rioja (un 0.6% sobre el total de España).

De las 21 defunciones por suicidio en La Rioja, 15 fueron hombres y 5 mujeres.

Por edad, 3 de las 21 muertes (14,0% del total) se dan en edades menores de 44 años y todos son varones.

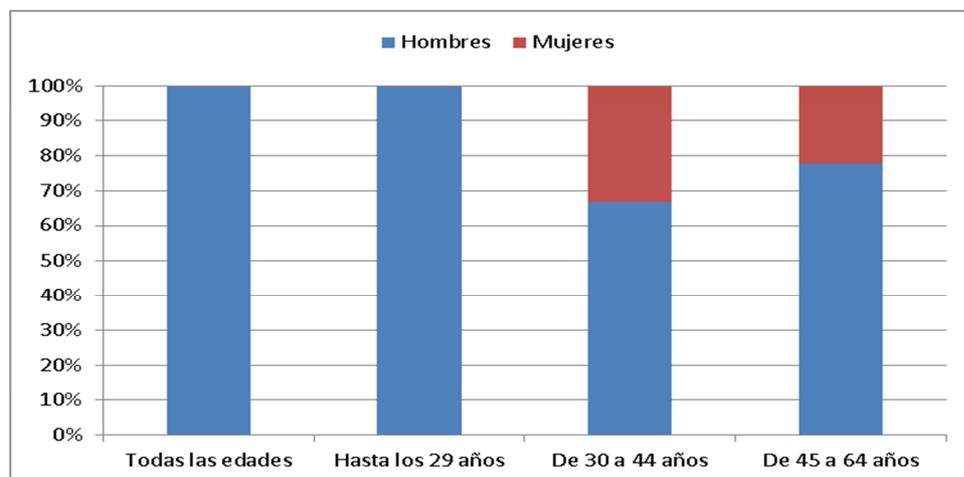
En los tramos de edad de 45 a 64 años y 65 y más años, se dan 9 muertes respectivamente. De este total de 18 muertes, 13 son de hombres y 5 de mujeres.

Del total de suicidios de mujeres, que son un total de 5, de las cuales 3 tienen una edad comprendida entre 45 y 64 años y 2 una edad comprendida entre 65 y más años.

Gráfico 4.8.3.1

Muertes por suicidio según sexo y franja de edad en La Rioja. Año 2018

Unidad: porcentajes



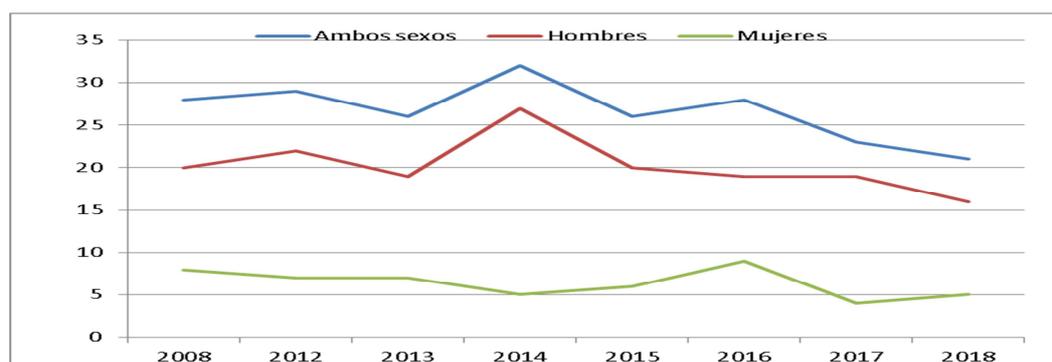
Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Estadística Defunciones según causa de la muerte.

Los últimos datos disponibles son significativos, en cuanto que representan un descenso importante de los suicidios ocurridos en La Rioja, que confirma una tendencia descendente en los últimos años, pasando de 28 suicidios en 2012 a 20 suicidios en 2018.

Cuadro 4.8.3.2

Suicidios según sexo en La Rioja.

Unidad: porcentajes



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Estadística Defunciones según causa de la muerte.

4.8.4 Valoración del estado de la salud

La percepción subjetiva de hombres y mujeres sobre su estado de salud, es decir, lo que se denomina salud percibida, es un dato clave para la definición de las políticas de género con perspectiva de género.

Según los últimos datos disponibles en esta materia ofrecidos por la Encuesta Nacional de Salud 2017, un 73,7% de los riojanos percibe su salud como muy bueno o bueno.

Comparado con los datos de 2014, este porcentaje disminuye ya que el 74,5% de la población riojana de 15 y más años valoraba su estado de salud como bueno o muy bueno en 2014.

Respecto al porcentaje de población con una percepción mala o muy mala del estado de salud se ha reducido, pasando de un 8,3% en 2014 a un 6,4% en 2017. Sin embargo, ha crecido la percepción regular del estado de salud hasta el 19,9%, casi tres puntos porcentuales más que en 2014.

Sin embargo, a nivel nacional, el porcentaje de población con una percepción buena y muy buena del estado de salud se sitúa en 74%, tres puntos porcentuales mejor que en 2017.

También se reduce por un lado, el porcentaje de población que percibe el estado de la salud como malo o muy malo, que se sitúa en 2017 en un 7,1% y por otro, el porcentaje de aquellos que tienen una percepción regular del estado de salud, bajando al 18,9%.

Cuadro 4.8.4.1

Valoración del estado de salud percibido en los últimos 12 meses

Unidad: Porcentaje según sexo

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Nacional					
Ambos sexos	26,64	47,38	18,85	5,48	1,65
Hombres	28,38	49,37	16,60	4,40	1,25
Mujeres	24,97	45,46	21,02	6,53	2,02
Rioja, La					
Ambos sexos	20,99	52,74	19,88	4,87	1,51
Hombres	22,80	52,67	18,86	5,30	0,37
Mujeres	19,23	52,82	20,88	4,46	2,61

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional 2017

Atendiendo al sexo, se aprecian diferencias, ya que el 75,5% de los hombres de La Rioja declara tener un estado de salud bueno o muy bueno, frente al 72,1% de las mujeres.

Esta diferencia es mayor a nivel nacional (77,7% para los hombres y 70,4% para las mujeres).

Asimismo, es superior en las mujeres el porcentaje de población con una perspectiva regular, mala y muy mala que en los hombres.

4.8.5 Enfermedades crónicas

En La Rioja, la enfermedad crónica más frecuente es el dolor de espalda, ya que lo sufre el 18,8% de la población. Le siguen por orden colesterol alto, tensión alta, alergia crónica y artrosis.

Atendiendo al sexo, podemos destacar diferencias significativas en determinadas dolencias tanto a nivel nacional como regional.

En el caso de los varones riojanos, la enfermedad más frecuente es el colesterol alto, le siguen la alergia y el dolor de espalda. Mientras que las mujeres riojanas sufren por orden las varices en las piernas, el dolor de espalda y la artritis.

Cuadro 4.8.5.1

Principales enfermedades crónicas diagnosticadas en los últimos 12 meses. La Rioja

Unidad: Porcentaje según sexo sobre la población de 15 y más años

	Sí			
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha M-H
Dolor de espalda crónico (lumbar)	18,76	16,57	20,86	4,29
Colesterol alto	18,42	18,51	18,33	-0,18
Tensión alta	17,18	16,04	18,27	2,23
Alergia crónica (asma alérgica excluida)	16,94	17,43	16,46	-0,97
Artrosis (excluyendo artritis)	13,68	8,08	19,07	10,99
Varices en las piernas	13,05	3,44	22,33	18,89
Dolor de espalda crónico (cervical)	10,93	7,18	14,54	7,36
Migraña o dolor de cabeza frecuente	10,45	4,47	16,20	11,73
Problemas de tiroides	8,81	3,33	14,09	10,76
Problemas crónicos de piel	8,14	6,47	9,75	3,28

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional 2017

Las mayor brecha entre mujeres y hombres se da en el diagnóstico de varices en las piernas un 22.33% de mujeres frente a un 3,44% de hombres; le siguen enfermedades como la migraña, la artrosis y los problemas con el tiroides, frecuentemente diagnosticadas a las mujeres, y con una brecha superior a los 10 puntos porcentuales.

4.8.6 La atención de urgencias en La Rioja

En 2018 se produjeron 89.900 atenciones de urgencias en La Rioja, de las cuales 46.600 eran a hombres y 43.300 a mujeres.

Del total de atenciones de urgencias, la mayoría de estas se realizaron en un centro sanitario. Solo un 2.7% de estas atenciones fueron de carácter domiciliario. Casi 6 de cada 10 domicilios son para atender a hombres.

Del total de atenciones de urgencias, 83.600 se realizaron en centros sanitarios públicos, unas 9 de cada 10. De las cuales 49.700 se realizaron en centro hospitalario y 33.400 en centros de salud.

El 56,7% de las atenciones en el Hospital fueron a varones, mientras que la mayoría de las urgencias en la atención primaria son para mujeres, un 56,9% del total.

4.8.7 Dependencia funcional

Si analizamos las limitaciones para actividades cotidianas (alimentarse, sentarse, levantarse de una silla o de una cama, acostarse, etc.) de la población en España resulta que el 20,8% de este colectivo tiene dificultad para realizar alguna actividad básica de la vida diaria. Este porcentaje es superior en las mujeres (25,8%) que en los hombres (19,8%).

En general, el porcentaje de población con dificultades disminuye respecto a 2009 (20,8% frente a 26,5%).

En el caso de La Rioja, estos datos mejoran respecto a la media nacional. La población que tiene dificultades para realizar alguna actividad básica de la vida diaria alcanza un 17,5% en el caso de las mujeres y un 14,5% en el caso de los hombres.

Salud mental

A la hora de analizar la salud mental de la población riojana, la Encuesta Nacional de Salud 2017 no recoge datos. Por tanto, seguiremos con los datos proporcionados por la última Encuesta Europea de Salud de 2014 que recopila datos sobre el grado de sintomatología depresiva. Estos datos de 2014 muestran que 1,3% de la población riojana tiene síntomas graves o moderadamente graves de depresión frente a un 2,9% de personas a nivel nacional.

Por sexos hay diferencias importantes, un 1,8% de mujeres en La Rioja (3,8% a nivel nacional) tiene síntomas graves o moderadamente graves de depresión frente a un 0,8% de varones (1,9% a nivel nacional).

La depresión es una enfermedad que afecta más a mujeres que a hombres.

4.8.8 Consumo de medicamentos

En La Rioja, el consumo de medicamentos es mayor que en España¹⁰, el 71,1% ha consumido medicamentos recetados o no. Este fenómeno se da más en las mujeres que en los hombres. Un 76,1% de mujeres se ha medicado frente a un 65,84% de hombres.

Cuadro 4.8.8.1

Consumo de medicamentos en las últimas 2 semanas.

Unidad: porcentaje de población de 15 y más años.

	Sólo recetado	Sólo no recetado	Recetado y no recetado	No ha consumido medicamentos
Ambos sexos	47,26	14,45	9,37	28,92
Hombres	44,47	15,77	5,59	34,16
Mujeres	49,94	13,19	12,99	23,88

¹⁰ El 64,9% de la población a nivel nacional ha consumido medicamentos recetados o no. Por sexo, existen diferencias significativas, el 70,45% del total de mujeres frente a un 59,1% del total de varones que han consumido medicamentos.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta Nacional de Salud 2017

Entre los medicamentos más consumidos destacan por orden las medicinas para el dolor, la tensión, gripe o colesterol. Por sexo, las mujeres han realizado más consumos que los hombres en estos medicamento, salvo en medicamentos para el colesterol con un mayor consumo entre los varones.

Respecto al consumo de productos de medicina alternativa, es ligeramente mayor a nivel nacional que en nuestra región. Pero si atendemos al tipo de medicina, en La Rioja el consumo de productos homeopáticos es superior que la media nacional, un 0,74% frente al 0,68% de la población adulta.

Por el contrario, los productos naturales se han consumido por debajo de la media nacional en La Rioja, un 0,97% frente a un 1,96%.

Por sexo, la mujer es mayor consumidora que el hombre en estos medicamentos, tanto a nivel nacional que a nivel regional pero con mayor intensidad a nivel nacional.

4.8.9 Determinantes de salud

Son determinantes de la salud la alimentación, el consumo de tabaco, el alcohol, el sedentarismo o el exceso de peso, entre otros, ya que son factores de riesgo para enfermedades crónicas.

Entre la población de 15 y más años, un 22,08% de la población nacional fuma a diario. En La Rioja este porcentaje es menor, un 20,09%. Por sexos, el hombre fuma más que la mujer, tanto a nivel nacional como a nivel regional

Respecto a los exfumadores, a nivel nacional representan el 24,9% de la población y en La Rioja el 21,5%. Por sexo, es mayor el porcentaje de exfumadores hombres que mujeres tanto a nivel nacional como a nivel regional.

En cuanto al consumo de alcohol, en España el 14,7% de la población consume alcohol diariamente, en La Rioja este porcentaje es muy parecido, un 14,05%. Por sexos, el consumo de alcohol en hombres es muy superior al de mujeres.

Otro factor importante en la salud es el ejercicio diario, en La Rioja el 24,56% es sedentario en su momento de ocio. A nivel nacional, este porcentaje es aún mayor un 36,04%.

Por sexo, el sedentarismo es mayor en mujeres que en hombres.

En cuanto a la obesidad y el sobrepeso, según datos de la Encuesta Europea de Salud 2014, el 49,2% de la población riojana de 18 y más año tiene un peso por encima del considerado como normal. Este problema se da en mayor medida entre los hombres (59,3%) que entre las mujeres (39,1%).

La obesidad¹¹ afecta al 14,4% de la población adulta riojana. Por sexo, un 15,7% de los hombres y un 13,1% de las mujeres sufren obesidad; mientras que el 43,6% de los hombres y el 26,1% de las mujeres tienen sobrepeso.

Una persona de 18 y más años se considera con obesidad cuando su índice de masa corporal es igual o superior a 30kg/m . Por su parte, una persona con sobrepeso tiene un índice de masa corporal comprendido entre 25.0 y 29.9kg/m .

En el sentido contrario, el 1% de los riojanos tiene peso insuficiente, es decir, su Índice de Masa Corporal está por debajo de 18 kg/m . Estos casos se dan mayoritariamente en las mujeres, un 1,7% de mujeres frente a un 0,3% de hombres. A nivel nacional, un 2,2% de la población tiene un peso insuficiente, un 1,0% de los hombres y un 3,4% de mujeres.

Por último, respecto a la alimentación y según datos de la Encuesta Europea de Salud 2014 Casi siete de cada diez personas de 15 y más años consume fruta a diario en La Rioja (59,1% hombres y 71,3% mujeres) mientras que el 9,6% la consume menos de una vez por semana o no la consume.

Las verduras, ensaladas y hortalizas a diario es más inferior que el de la fruta, el 49,5% de los entrevistados afirman comer verdura y hortalizas frescas a diario (44,0% hombres y 55,1% mujeres). La media nacional en el consumo de estos alimentos se sitúa en el 44,6%.

El consumo diario de carne, huevos y pescado se da en el 20,1%, 3,8% y 4,6% respectivamente, de la población en La Rioja. A nivel nacional, estas cifras son del 9,6% para la carne, 1,4% para los huevos y un 1,6% para pescado.

Respecto a los dulces el 40,4% de la población riojana toma dulces a diario (41,4% de los hombres y el 39,4% de las mujeres). A nivel nacional, el consumo diario de dulces se sitúa en un 26,5% de la población, muy por debajo que la media riojana.

4.9. Educación

Este apartado denominado “Educación” contiene datos relevantes que nos permiten conocer la situación y características de las enseñanzas que se imparten en el marco educativo no universitario.

Las estadísticas correspondientes a las enseñanzas no universitarias son elaboradas por la Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación en cooperación con los servicios de las Consejerías/Departamentos de Educación de las Comunidades Autónomas.

4.9.1 Nivel de formación de la población riojana

Según los últimos datos trimestrales de la Encuesta de Población Activa del INE correspondientes a 2019, el 30,8% de la población riojana de 16 y más años tiene una educación superior, el 29,2% de los hombres y el 32,3% de las mujeres.

La media nacional se sitúa en el 30,6% (29,8% de hombres y 31,4% de mujeres).

En el otro extremo, un 2,6% de la población riojana no tienen estudios primarios o es analfabeta. Por sexo, existen diferencias, un 2,2% de los hombres frente a un 3,1% de las mujeres. La media nacional es superior, un 6,4% de este colectivo no tiene estudios primarios incompletos y analfabetos. Un 5,2% en el colectivo masculino y 7,5% en el colectivo femenino.

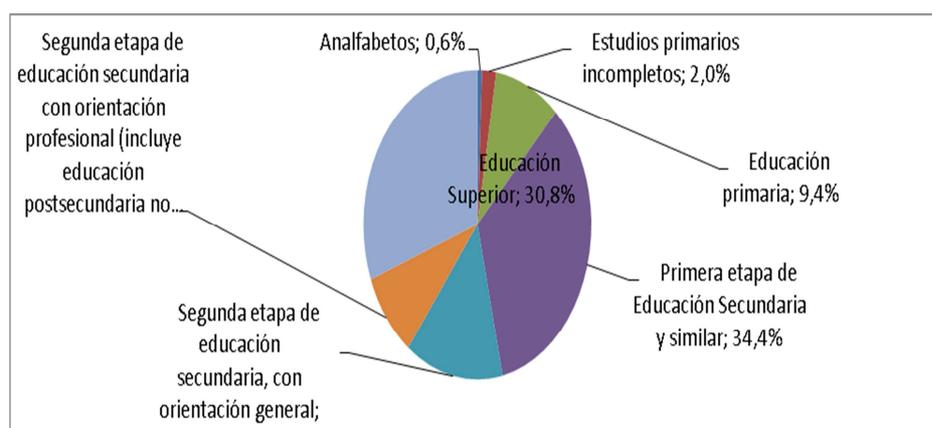
Respecto a la Enseñanza Secundaria, un 13,9% ha finalizado la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) y un 7,9 % dispone además de enseñanzas post-obligatorias a nivel nacional. A nivel regional, el 14,0% de la población tiene terminada la ESO y un 8,8% tiene educación post-obligatoria.

Tres de cada cuatro analfabetos en La Rioja son mujeres; y más de la mitad de la población con estudios superiores son mujeres.

Gráfico 4.9.1.1

Nivel de formación alcanzado por la población de 16 y más años en La Rioja. 2019 T4

Unidad: Porcentaje de población

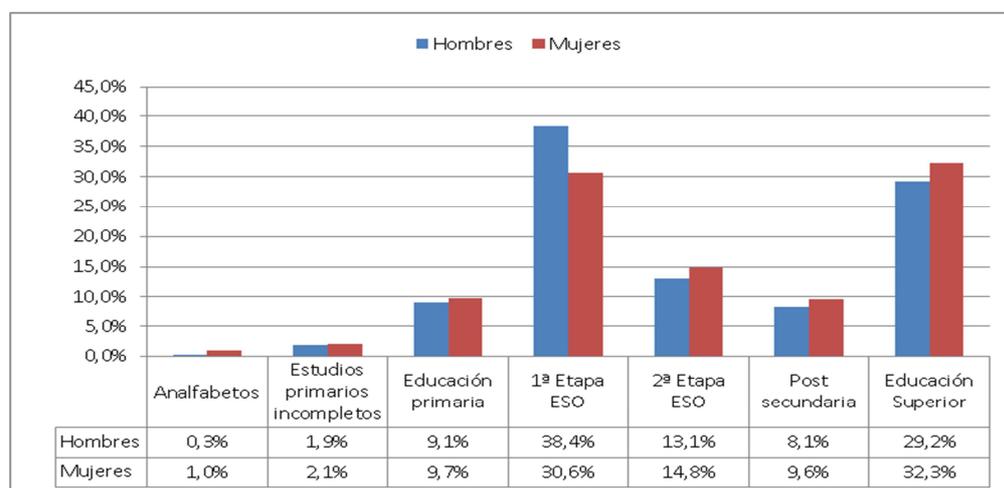


Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Datos 2019 T4

Gráfico 4.9.1.2

Nivel de formación alcanzado por la población de 16 y más años en La Rioja. 2019 T4

Unidad: Porcentaje de población según sexo



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE). Encuesta de población activa. Datos 2019 T4

4.9.2 Evolución del número de centros educativos y alumnado de primer ciclo de Educación Infantil-

La Educación Infantil es la etapa educativa dirigida a niños y niñas desde su nacimiento hasta los seis años. Es competencia de la Consejería de Educación

En el primer ciclo de esta etapa no solo se desarrolla la atención educativa de menores de 3 años, sino también una función asistencial, ya que permite la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias.

Debemos recordar que las Escuelas de Educación Infantil de Primer Ciclo (en adelante EIPC) tienen su origen en las guarderías infantiles, que nacieron para dar cuidados a los menores de 0 a 3 años y a su vez favorecer el principio de igualdad de oportunidades facilitando el acceso al mercado de trabajo de las mujeres y reducir las desigualdades que en mayor medida afectan a éstas.

La educación en edades tempranas favorece la igualdad educativa en niños y niñas, reduciendo desventajas y dificultades iniciales en el aprendizaje, que puede derivar en fracaso escolar en etapas educativas posteriores.

Teniendo en cuenta estos beneficios y con el objeto de reforzar la educación temprana, favorecer la conciliación familiar y laboral y avanzar en la compensación de desigualdades, la Consejería de Educación y Cultura pone en marcha en el curso 2019/2020 el Programa de Ayudas Bono Infantil¹² que tiene el objeto de financiar la gratuidad de la EIPC, para alumnos de 0 a 3 años, tanto en centros de titularidad de pública como privada.

¹² BOR 29/05/2019. Orden EDU/23/2019, de 24 de mayo, por la que establecen las bases reguladoras del programa de ayudas Bono Infantil destinado a la escolarización del alumnado en el primer ciclo de educación infantil en la Comunidad Autónoma de La Rioja

Por todas estas razones, es indicador de la igualdad de género el número de centros de EIPC y su alumnado.

Según los últimos datos del curso 2019/2020 publicados por la Consejería de Educación y Cultura, en La Rioja hay un total de 65.708 alumnos matriculados en centros destinados a enseñanzas no universitarias, de ellos 3.246 alumnos (un 4,94% del total) son alumnos de Educación Infantil de Primer Ciclo, repartidos en 62 centros, 30 de ellos públicos.

Cuadro 4.9.2.1

Evolución de centros educativos y alumnado de Educación Infantil Primer Ciclo (EIPC)

Unidad: Número alumnos y centros

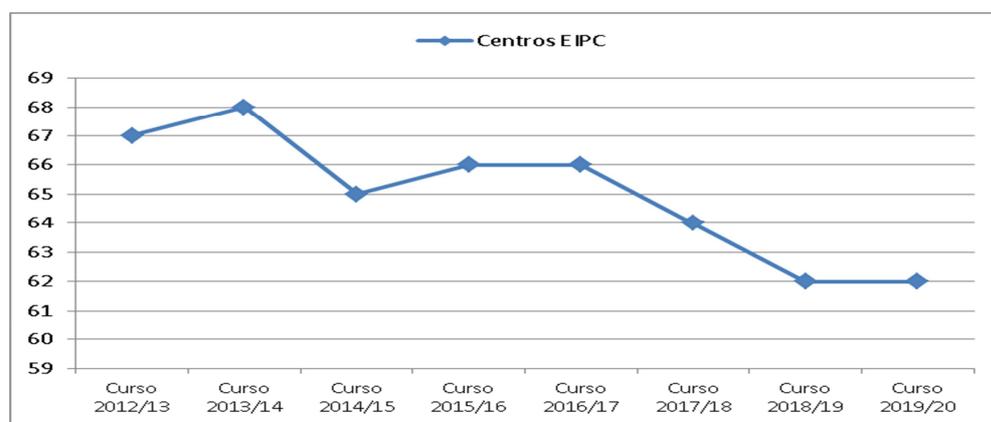
	Alumnos			Centros		
	Total alumnado	Variación anual	Variación curso 2012/13	Total centros	Variación anual	Variación curso 2012/13
2019T4						
Curso 2012/13	3.184,0			67		
Curso 2013/14	3.061,0	-3,9%	-3,9%	68	1,49%	1,49%
Curso 2014/15	3.003,0	-1,9%	-5,7%	65	-4,41%	-2,99%
Curso 2015/16	2.956,0	-1,6%	-7,2%	66	1,54%	-1,49%
Curso 2016/17	2.951,0	-0,2%	-7,3%	66	0,00%	-1,49%
Curso 2017/18	2.955,0	0,1%	-7,2%	64	-3,03%	-4,48%
Curso 2018/19	2.856,0	-3,4%	-10,3%	62	-3,13%	-7,46%
Curso 2019/20	3.246,0	13,7%	1,9%	62	0,00%	-7,46%

Fuente: Información escolar. Curso 2019/2020. Página web Gobierno de La Rioja

Cuadro 4.9.2.2

Evolución de centros educativos de Educación Infantil Primer Ciclo (EIPC)

Unidad: Número centros



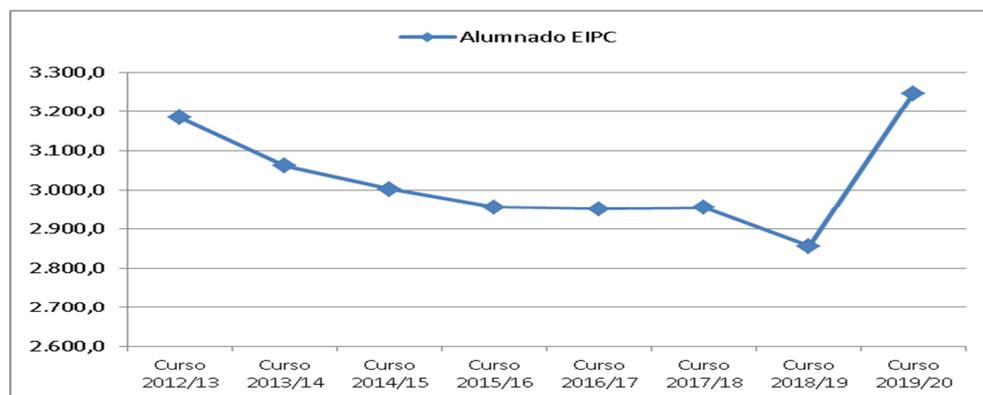
Fuente: Información escolar. Curso 2019/2020. Página web Gobierno de La Rioja

El curso 2019-2020 mantiene la misma oferta de centros que en el curso anterior, deteniendo la caída de oferta de centros y plazas de EIPC iniciada en el curso 2013/2014, pasando de 68 centros a los 62 actuales.

Gráfico 4.9.2.3

Evolución de alumnado de Educación Infantil Primer Ciclo (EIPC)

Unidad: Número alumnos



Fuente: Información escolar. Curso 2019/2020. Página web Gobierno de La Rioja

El curso 2019/2020 experimenta un incremento importante del alumnado en EIPC, pasando de 2.856 alumnos/as en el curso 2018/2019 a 3.246, lo que significa un 13,7% más en un año, acercándose así al nivel de alumnado del curso 2012/2013 con 3.184 alumnos/as.

Este incremento coincide con la implantación del programa de ayudas Bono Infantil que permite una escolaridad de 0 a 3 años gratuita.

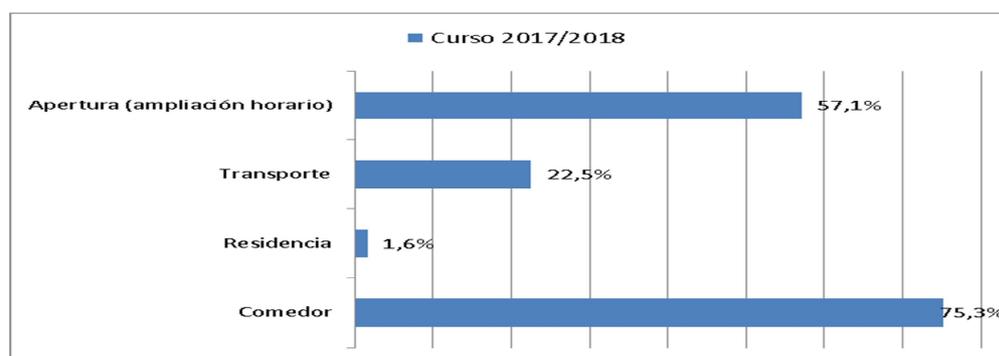
4.9.3 Servicios complementarios escolares

Los servicios complementarios (comedor, residencia, transporte y aula matinal) son medidas de apoyo a las familias riojanas que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral y permiten la integración de las mujeres y hombres a la vida laboral en condiciones de igualdad.

Gráfico 4.9.4.1

Centros educativos que ofrecen servicios complementarios. Curso 2017/2018

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2017/18. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

4.9.4 Tasas de escolarización de 3 a 5 años y a los 16 años.

La tasa neta de escolarización es la relación porcentual entre el alumnado que se pone de referencia, con respecto al total de la población en ese tramo de edad.

En este apartado vamos a exponer las tasas de escolarización en la Educación Infantil Segundo Ciclo (3 a 5 años) y a los 16 años y 17 años, momento en que se finaliza la Enseñanza Secundaria Obligatoria y se inician las enseñanzas post-obligatorias.

La Educación Infantil de Segundo Ciclo es una etapa educativa no obligatoria, pero el dato del porcentaje de escolarización a estas edades es tomado por la Unión Europea para mediar la calidad de un sistema educativo.

El sistema educativo riojano ofrece plazas para este ciclo educativo tanto en centros públicos como concertados. Este ciclo tiene una finalidad educativa y asistencial, mientras se trabaja para el desarrollo intelectual, físico, afectivo y social de los niños y niñas, se permite la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias.

Según los últimos datos disponibles publicados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional, la tasa de escolarización de niños y niñas entre 3 y 5 años es cercana al 100%.

Por otro lado, la tasa de escolaridad a los 16 años se sitúa en el 95,7%, mientras que a los 17 años se reduce a 90,2%. Por sexos, se constata que las cifras de escolarización de los chicos es inferior al de las chicas tanto en el tramo de los 16 y 17 años, siendo la de los chicos del 94% y 88% y la de chicas de 96,5% y 92%, en los 16 y 17 años respectivamente.

En La Rioja está escolarizado el 95,5% de alumnos de 16 años y el 91,2% a los 17 años. Por sexos, las chicas presentan mejores tasas netas de escolarización que los chicos. Las tasa de escolarización de los varones de 16 y 17 años son del 93,7% y 88,7% mientras que las chicas presentan tasas del 97,3% y 94,1% respectivamente.

Lo que refleja que los chicos dejan el sistema educativo en mayor porcentaje que las mujeres.

4.9.5 Evolución del alumnado de bachiller según rama de conocimiento

El bachillerato es una etapa educativa postobligatoria que comprende alumnos de 16 a 18 años. Según el Decreto 21/2015, de 26 de junio, por el que se establece el currículo y otros aspectos como la organización, evaluación, promoción y titulación del alumnado de la Comunidad autónoma de La Rioja, el bachillerato se desarrolla en modalidades diferenciadas organizadas de forma flexible, a fin de que pueda ofrecer una preparación especializada al alumnado acorde con sus perspectivas e intereses de formación o permita la incorporación a la vida activa una vez finalizado el mismo.

Las modalidades del bachillerato son las siguientes: Ciencias, Humanidades, Ciencias Sociales y la modalidad de Artes.

En el curso 2017/2018 se matricularon 3.724 alumnos de bachillerato, por sexo 1.660 alumnos y 2.064 alumnas, que representan respectivamente el 44,6% y el 55,4% del alumnado.

En función de la rama de conocimiento, el bachillerato de ciencias reúne el mayor porcentaje del total de alumnos varones, mientras que el bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales acumula el mayor porcentaje del total de alumnas.

Por otro lado, el bachiller de Artes cuenta con un 2.7% del total del alumnado masculino frente al 6,8% del alumnado femenino. La brecha de género es importante.

Si analizamos la evolución de estos datos, observamos que se mantiene la tendencia de que el bachiller de Ciencias cuenta con el mayor peso del alumnado masculino, aunque se aprecia un mayor incremento del alumnado femenino respecto al curso 2011/12.

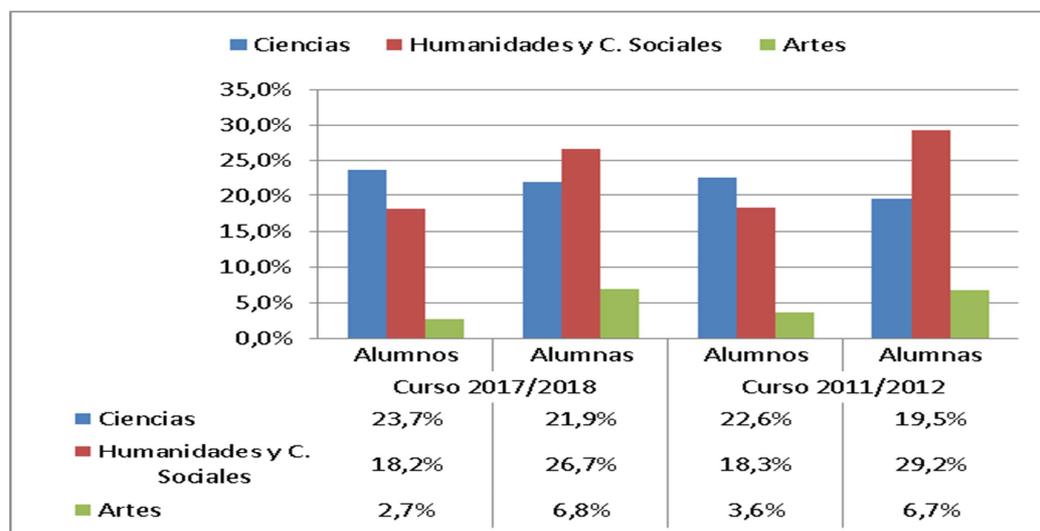
Asimismo, también el bachiller de Humanidades y Ciencias Sociales mantiene un peso importante del alumnado femenino, que respecto a 2011/12 ha bajado ligeramente, por un traslado de este alumnado al bachiller de Ciencias.

La mayor brecha de género en el bachiller se da en la modalidad de arte, con un 72% del alumnado femenino frente a un 28% del alumnado masculino.

Gráfico 4.9.5.1

Alumnado de bachillerato según rama de conocimiento en La Rioja. Curso 2016-2017

Unidad: Porcentaje de alumnos según sexo



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2017/18 Resultado detallados. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

4.9.6 Evolución del alumnado de formación profesional según nivel y rama profesional

La formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica.

A través de la formación profesional se garantiza la igualdad de oportunidades y por tanto el progreso social.

La apuesta de la Consejería de Educación y Cultura por la formación profesional es muy importante, ampliando y diversificando los ciclos formativos adaptándolos a la demanda de los alumnos y de las empresas, con el fin de facilitar la incorporación al mundo laboral de los jóvenes.

En el curso 2017/2018, se matricularon en ciclos formativos un total 6.536 alumnos. En ciclos de FP básico se matricularon 1.025 alumnos, en FP grado medio 2.583 alumnos y en grado superior 2.858 alumnos, y representan respectivamente el 16,08%, 39,5% y 43,7% del total de alumnado de formación profesional (presencial y a distancia) en La Rioja.

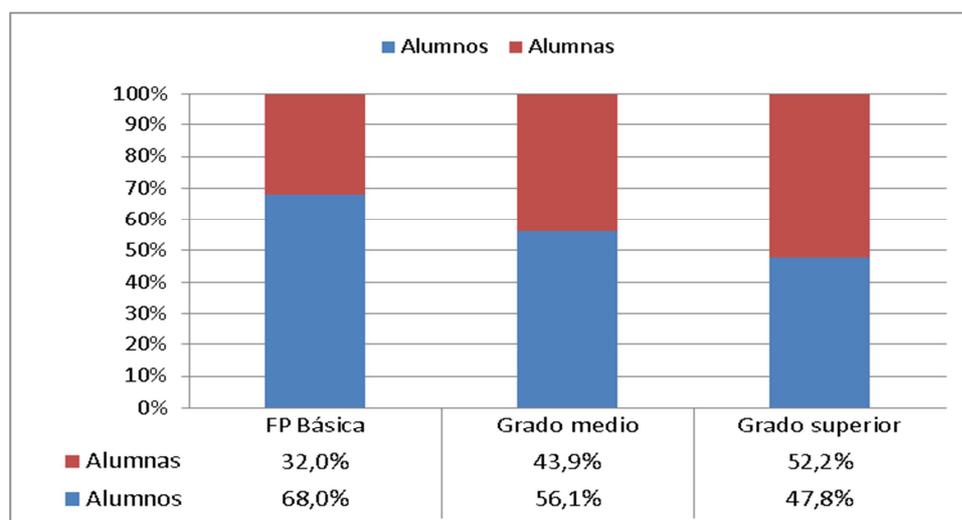
Atendiendo al sexo, podemos ver que la presencia del alumnado masculino supera al femenino en la FP básica y el grado medio, pero no así en los grados superiores donde el alumnado femenino es mayor al masculino.

La brecha de género es muy importante en el alumnado de FP básica; en el grado medio y grado superior la representación de ambos sexos es más equilibrada, alcanzando casi valores de igualdad de sexos en el grado superior, aunque con mayor presencia femenina.

Gráfico 4.9.6.1

Alumnado de formación profesional según sexo y nivel en La Rioja. Curso 2017/2018

Unidad: Porcentaje de alumnos según sexo



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2017/18. Resultado detallados. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Por otra parte, analizando las familias profesionales en los ciclos de grado superior se observan diferencias entre sexos. Estas diferencias obedecen a la existencia de estereotipos de hombres y mujeres muy enraizadas en la sociedad que son determinantes en la elección profesional de los alumnos y alumnas.

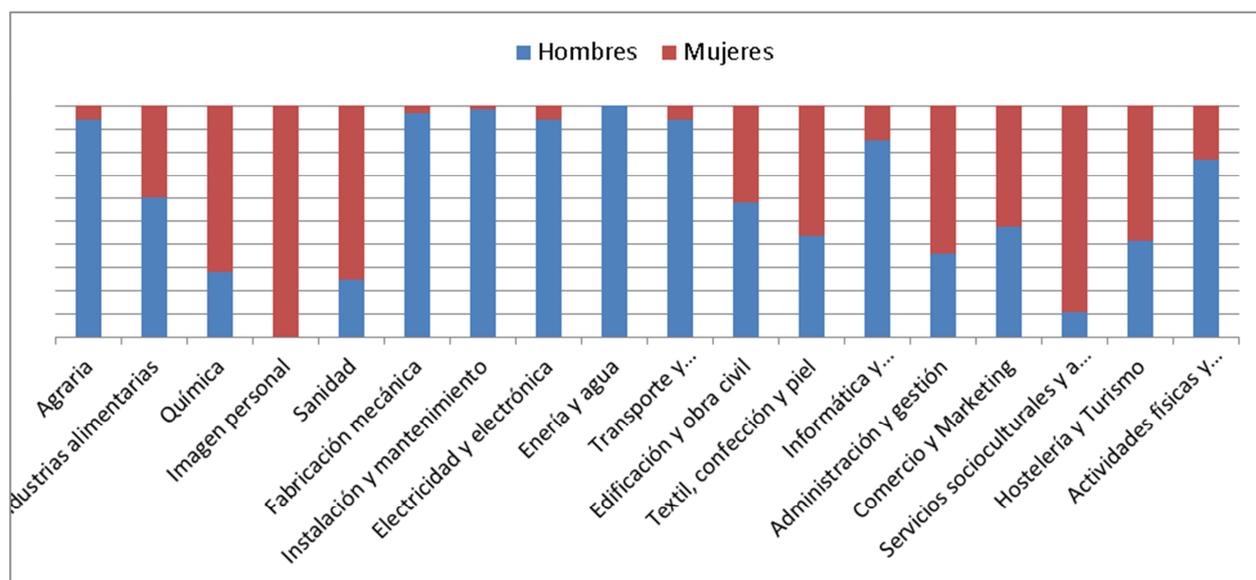
Existen ramas profesionales, con un predominio total de un sexo, es el caso de estudios agrarios, fabricación mecánica, instalación y mantenimiento, energía y agua o transporte y reparación de vehículos con una representación del alumnado masculino superior al 90%.

Por el contrario, también hay profesiones totalmente feminizadas, como es el caso de sanidad, imagen personal, servicios socioculturales y a la comunidad o estudios en química.

Gráfico 4.9.6.2

Alumnado de formación profesional según sexo y familia profesional en La Rioja. Curso 2017/18

Unidad: Porcentaje de alumnos y alumnas según sexo



FUENTE: Estadísticas de Enseñanzas no Universitarias. Enseñanzas de Régimen General. Curso 2017/18. Resultado detallados. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

4.9.7. Educación de personas adultas

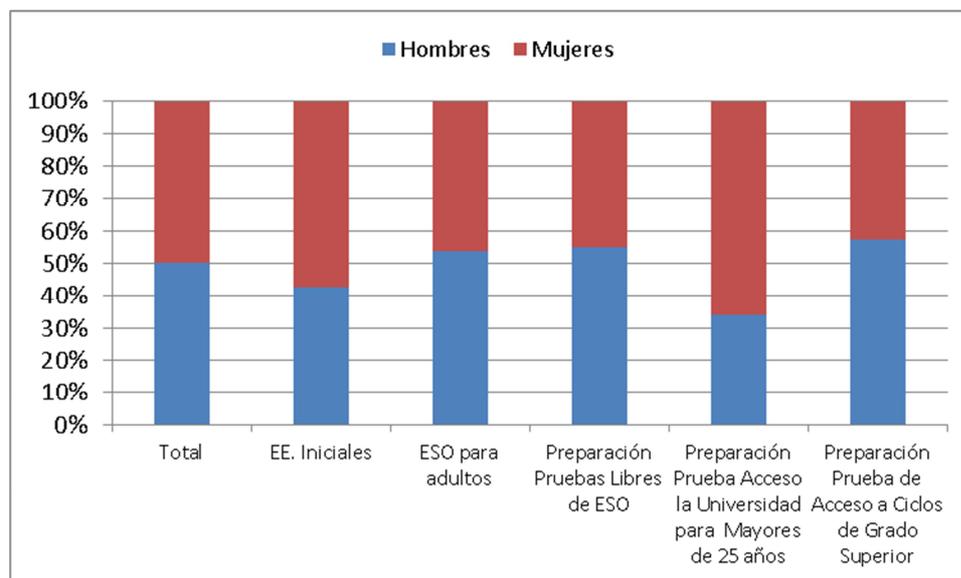
La Administración educativa riojana ofrece una serie de acciones educativas dirigidas a personas adultas en los diferentes niveles no universitarios, tanto en formación reglada como no reglada, presencial como a distancia, que posibilita la formación continuada de todos los ciudadanos fomentando la adquisición del máximo nivel de cualificación, ya que la educación es el mejor camino para reducir las desigualdades sociales y mejorar la calidad de vida las personas.

En el curso 2017-2018 se matricularon 1.232 alumnos en enseñanzas formales. Representa el 0,51% del alumnado total en enseñanzas formales de educación para adultos a nivel nacional.

Gráfico 4.9.7.1

Alumnado de Educación de Personas Adultas. Curso 2017/2018

Unidad: porcentaje de alumnos según sexo y enseñanza.



Fuente: Estadística de las Enseñanzas no universitarias. Subdirección General de Estadística y Estudios del Ministerio de Educación y Formación Profesional

La educación secundaria presencial es la enseñanza que más aglutina alumnos, al 56,2% del total de alumnos. Le siguen las enseñanzas iniciales con un 20,7% y la preparación para las pruebas libres de la ESO con el 11,9%.

No hay alumnos matriculados para hacer las pruebas de acceso a bachiller. Si en cambio para la universidad y los ciclos formativos superiores, un 6,9% y 4,4% respectivamente.

Respecto al sexo, en todos los niveles de formación hay una representación equilibrada de ambos sexos, es decir, entre el 40-60%; salvo en la preparación de pruebas de acceso a la universidad, donde las mujeres representan el 65,9% del alumnado.

A nivel general, la representación por sexos del alumnado de la educación para adultos es equilibrada

El porcentaje de alumno extranjero en la educación de enseñanzas formales de adultos en La Rioja alcanza la cifra de 325 personas, 154 mujeres y 171 hombres. Representan un 26,4% del alumnado total, una cifra muy significativa.

En relación a las enseñanzas no formales, hay matriculados en La Rioja 2.986 personas, de las cuales 6 de cada 10 alumnos son mujeres.

Las clases de castellano para inmigrantes concentran el 34,1% del total de alumnos. Le siguen las enseñanzas en otras lenguas extranjeras (31,1%) e informática (19,1%). En todas estas enseñanzas, predomina de forma significativa el alumnado femenino: en lengua castellana (58,4%), en lenguas extranjeras (73,1%) y en informática (60,2%).

No obstante, hay enseñanzas con mayor presencia masculina pero que solo concentran el 15,7% del alumnado total, es el caso de las enseñanzas técnico profesionales o desarrollo sanitario.

4.10. Universidad

El Sistema Universitario Riojano lo conforman en el curso 2017-2018, un total de dos universidades, una de titularidad pública y presencial (Universidad Pública de La Rioja) y otra de titularidad privada y no presencial (Universidad Internacional de La Rioja).

En este epígrafe nos centraremos en la Universidad Pública de La Rioja y trataremos de conocer su estructura docente e investigadora, escuelas de doctorado, etc., así como titulaciones de grado, master o doctorado, alumnado y profesorado.

4.10.1 Alumnado matriculado en la Universidad Pública de La Rioja

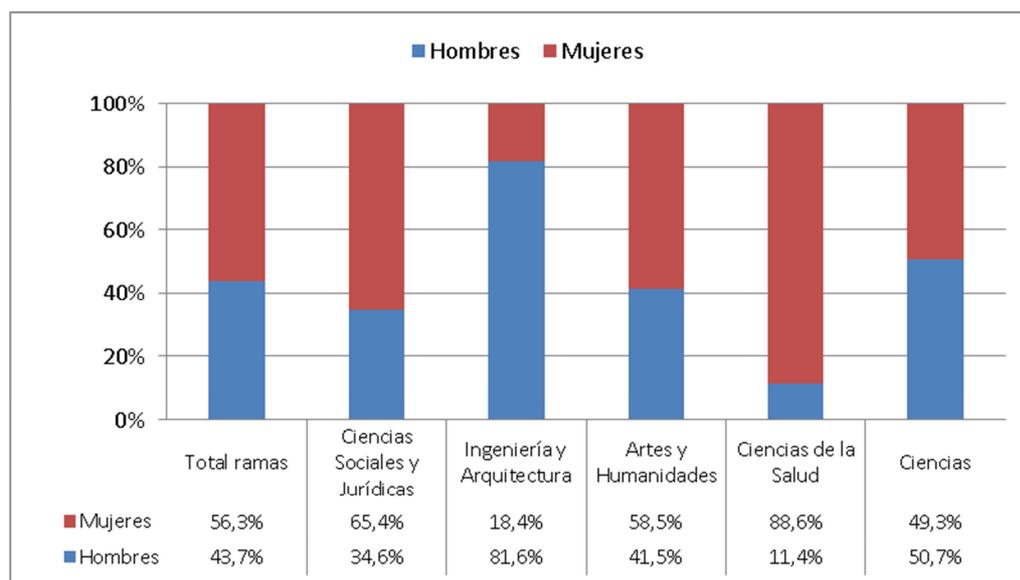
Durante el curso 2018-2019 el número de alumnos matriculados en la Universidad Pública de La Rioja es 3.590 alumnos, un 0,6% de alumnos menos que en el curso anterior. Por sexo se han matriculado más mujeres que hombres, 2.020 mujeres (56,3%) frente a 1.570 hombres (43,7%), una distribución similar a la del curso anterior.

Atendiendo a las ramas de conocimiento, las mujeres superan a los hombres en todas las ramas a excepción de Ingeniería y Arquitectura, donde representan el 18,4% del alumnado.

Gráfico 4.10.1.1

Alumnado matriculado en grados universitarios según rama de conocimiento

Unidad: Porcentaje horizontal



Fuente: Estadística de estudiantes universitarios, Avance curso 2018-2019. Ministerio de Educación y Formación Profesional.
Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

Las mujeres tienen una alta presencia en Ciencias de la Salud (88,6%) y Ciencias Sociales y Jurídicas (65,4%) mientras que los hombres tienen una mayor participación en Ingeniería y Arquitectura (81,6%). Solo en la rama de Ciencias y Artes y Humanidades la representación de ambos sexos es equilibrada, con una representación de ambos sexos entre 60% y 40%.

¹³ Datos provisionales

Del total de mujeres matriculadas se observa que estas elijen mayoritariamente enseñanzas de Ciencias Sociales y Jurídicas (64,3%)

Cabe destacar la preferencia de los varones ante estudios de Ingeniería y Arquitectura con un 35,5% del total de matrículas masculinas frente a un 6,2% del total de matrículas femeninas. Igualmente cabe resaltar, la preferencia de las mujeres en enseñanzas relacionadas con las Ciencias de la Salud que aglutina el 13,1% de las matrículas femeninas y solo el 2,2% de las matrículas masculinas.

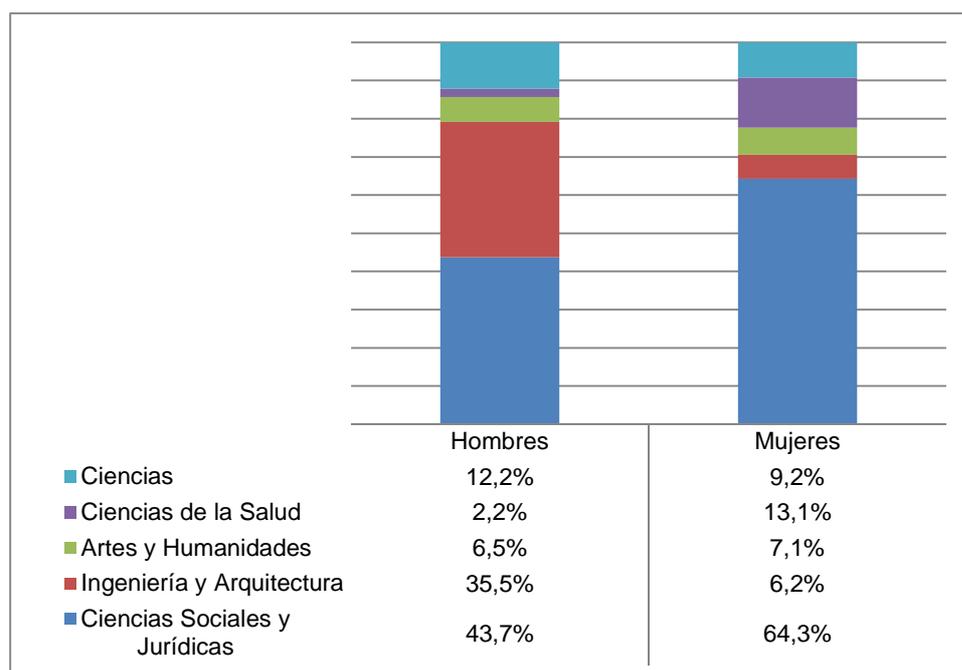
Las Ciencias Sociales y Jurídicas son las enseñanzas por la que optan la mayoría de chicos y chicas, pero significativamente más por estas últimas, un 43,7% del total de chicos frente a un 64,3% del total chicas.

Las mayores brechas de género se dan en las enseñanzas de Arquitectura e Ingeniería (80% del alumnado masculino) y Ciencias de la Salud (80% del alumnado femenino).

Gráfico 4.10.1.2

Alumnado matriculado en grado y primer y segundo ciclo según rama de conocimiento. Curso 2017-2018

Unidad: Porcentaje vertical



Fuente: Estadística de estudiantes universitarios, Avance curso 2018-2019. Ministerio de Educación y Formación Profesional.
Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

4.10.2 Alumnado que finalizó sus estudios en 2018 según enseñanzas universitarias

En el curso 2017-2018 terminaron sus estudios 640 alumnos en la Universidad Pública de La Rioja, un 2,4% menos respecto al curso anterior. Atendiendo al sexo, las mujeres obtienen el 62,8% de las nuevas titulaciones y los hombres el 37,2%.

Casi la mitad, un 56,9%, finalizaron estudios de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 14,5% en Ingeniería y Arquitectura, un 13,3% en Ciencias de la Salud, un 8,6 en Ciencias y un 6,7% en Arte y Humanidades.

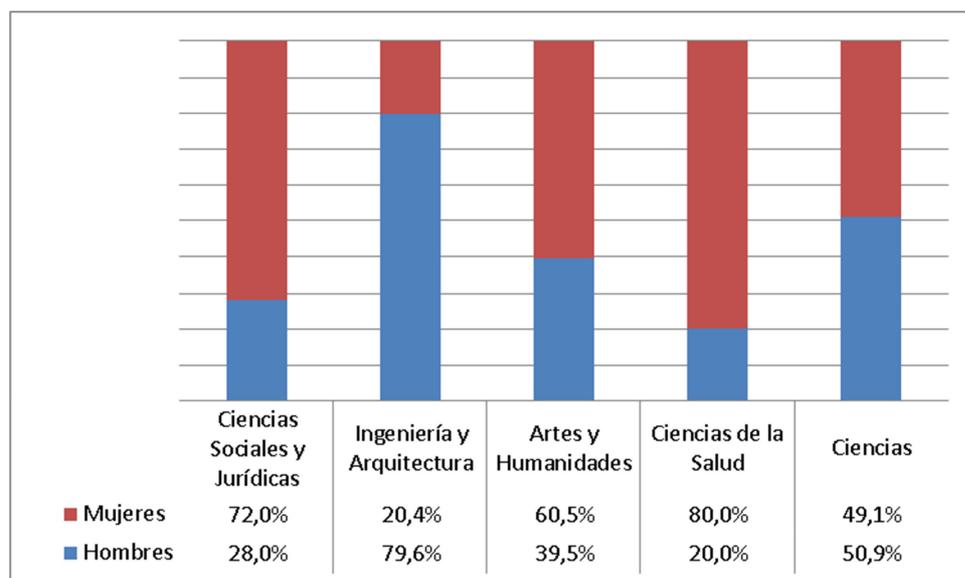
Según la rama de conocimiento, se mantienen tendencias similares a las observadas en la composición de alumnado matriculado. Destaca que las mujeres son mayoría en la finalización de estudios en Ciencias Sociales y Jurídicas; Humanidades y Arte y Ciencias de la Salud.

Mientras que en estudios de Ingeniería y Arquitectura y Ciencias los varones egresados superan a las mujeres.

Gráfico 4.10.2.1

Alumnado egresado en grado y primer y segundo ciclo según rama de conocimiento. Curso 2016-2017

Unidad: Nº de alumnos según sexo



Fuente: Estadística de estudiantes universitarios, curso 2017-2018. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Nota: Alumnado de la universidad presencial, Universidad Pública de La Rioja.

4.10.3 Estudios de Master y Doctorado

Durante el curso 2017-2018 se matricularon 509 alumnos en estudios de master y 268 en estudios de doctorado. Respecto al curso anterior, ha aumentado en 19,5% los alumnos matriculados en estudios de master y un 5,1% los alumnos matriculados en estudios de doctorado.

La representación de ambos sexos entre el alumnado de master es equilibrada rozando la igualdad, 50,3% de mujeres y 49,7% de hombres. En los estudios de doctorado la proporción es similar, un 55,5% de mujeres y un 44,5% de hombres

Casi la mitad del alumnado de masters, un 48,7%, se inclina por másteres de la rama de Ciencias Sociales y Jurídicas, un 20,7% en la rama de Ingeniería y Arquitectura, un 25,3% en Arte y Humanidades, un 19,8% en Ingeniería y Arquitectura y el resto, un 6,1% en Ciencias.

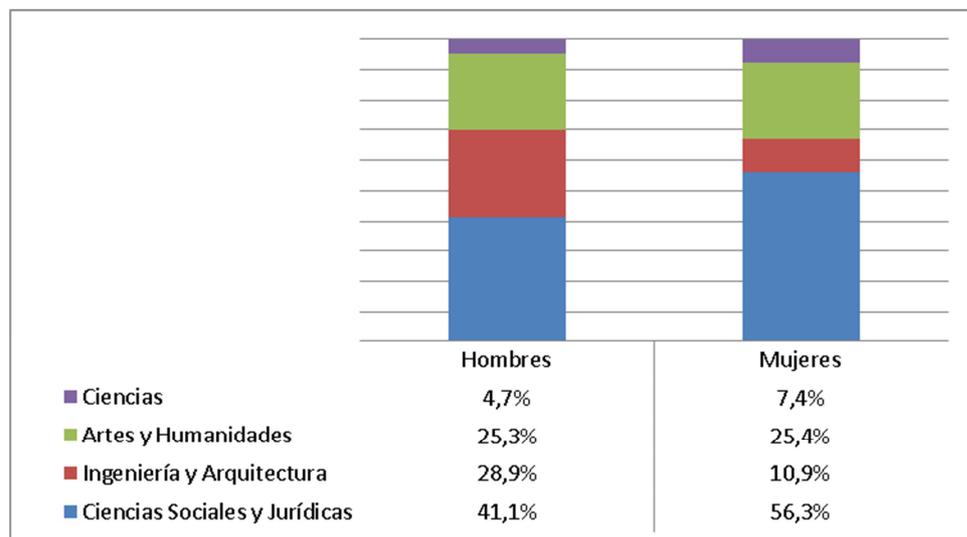
En cuanto a los estudios de doctorado, el 36,9% del total lo hacen en la rama de Ciencias, le sigue Artes y Humanidades con el 30,2%, un 19,0% en Ciencias Sociales y Jurídicas y un 13,8% en Ciencias de la Salud.

A continuación, reparto de los alumnos en las matriculas de master y doctorados según rama de conocimiento.

Gráfico 4.10.3.1

Alumnado matriculado en Masters según rama de conocimiento. Curso 2018-2019

Unidad: Número de alumnos matriculados en un master según sexo

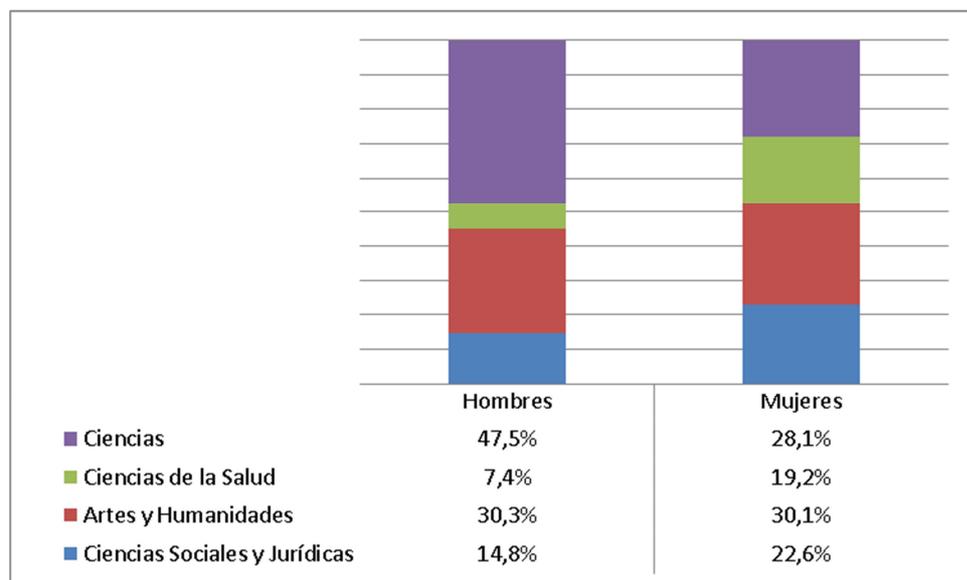


Unidad: Número de alumnos matriculados en un doctorado según sexo

Gráfico 4.10.3.1

Alumnado matriculado en Doctorados según rama de conocimiento. Curso 2018-2019

Unidad: Número de alumnos matriculados en un master según sexo



Fuente: Estadística de estudiantes universitarios, curso 2018-2019. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Los hombres duplican a las mujeres en los doctorados de Ciencias mientras que las mujeres lo hacen en Ciencias de la Salud

4.10.4 Tesis doctorales aprobadas según área de enseñanza

Durante 2018, se aprobaron en la Universidad Pública de La Rioja un total de 23 tesis, de las cuales un 45,5 son aprobadas por mujeres y un 54,5% por varones.

Atendiendo al ámbito de estudio de las tesis doctorales, las estadísticas muestran que las tanto las mujeres como los hombres muestran interés por estudios de Ciencias y Artes y Humanidades.

Cuadro 4.10.4.1

Tesis doctorales aprobadas según ámbito de estudio en 2017. La Rioja

Unidad: Porcentaje de tesis según sexo

	2018		
	Rioja (La)		
	Ambos sexos	Mujeres (%)	Hombres (%)
Total Educación	0,0	0,00	0,00
Total Artes y humanidades	4,0	4,55	13,64
documentación	1,0	4,55	0,00
Total Negocios, administración y derecho	1,0	0,00	4,55
Tota Ciencias	11,0	27,27	22,73
Total Informática	0,0	0,00	0,00
Total Ingeniería, industria y construcción	1,0	0,00	4,55
veterinaria	1,0	0,00	4,55
Total Salud y servicios sociales	3,0	4,55	9,09
Otras Ciencias de la Salud	1,0	4,55	0,00
Total Servicios	0,0	0,00	0,00
No consta ámbito	0,0	0,00	0,00

Fuente: Estadística de Tesis Doctorales.. Ministerio de Educación y Formación Profesional.

4.10.5. Titulares de Cátedras de universidad y escuela universitaria en España

A nivel nacional, en el curso 2017-2018 hay 11.560 catedráticos, un 6,3% más que en el curso 2016-2017. Por sexos, un 77,9% de los titulares de cátedra son hombres frente a un 22,1% de mujeres. Respecto al curso anterior, la representación de la mujer catedrática ha aumentado 0,4 puntos porcentuales.

Atendiendo al tipo de cátedra, hay 10.782 Cátedras de Universidad y 778 Cátedras de Escuela Universitaria. La representación femenina en las Cátedras de Universidad es de 22,5% y en las Cátedras de Escuela Universitaria es de 31,7%.

En el caso de La Rioja, en el curso 2017-2018, el número de catedráticas de universidad es de 13 de un total de 55, representado un 23,7%. Respecto a las catedráticas de escuela universitaria, de un total de 3 cátedras no hay representación femenina.

4.11. Violencia de Género

Según la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (conocida como Ley Integral), este tipo de violencia es la que se produce como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, y se ejerce por parte de quienes son o han sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia (ver Art.1.1 LO 1/2004).

La violencia de género a que se refiere la citada ley comprende todo acto de violencia, física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad (Art.1.3 LO 1/2004).

Sin duda, la manifestación más extrema de esta violencia son las mujeres que mueren a manos de sus parejas o exparejas.

En este epígrafe se recogen datos de diferentes fuentes estadísticas como el Ministerio de Igualdad y el Consejo General de Justicia.

4.11.1 Víctimas mortales de violencia de género en España¹⁴.

En España, a lo largo de 2019 se han producido 55 víctimas mortales por violencia de género, ocho más que en 2018. Las comunidades con mayor número de víctimas mortales fueron Andalucía con 13 víctimas, Cataluña con 9 víctimas y Canarias con 8 víctimas.

Del total de casos, habían denuncia previa en 11 (20% de los casos), y en 5 de ellos existían medidas de protección en vigor.

El 60% de las víctimas habían nacido en España frente al 40,0% que no.

Respecto a la edad de las víctimas cabe destacar que el 18,2% tenía una edad comprendida entre 21 y 30 años; el 18,2% entre 31 y 40 años; el 40% entre 41 y 50 años; y el 12,7% tiene entre 51 y 64 años.

En el 65,5% de los casos existía convivencia entre la víctima y el agresor, y en el 72,7% la relación entre ambos era de pareja frente al 27,3% de expareja o en fase de ruptura.

Por lo que se refiere a los agresores, el 61,8% eran nacidos en España. Respecto a su edad cabe señalar que el 47,3% de los agresores tenían entre 41 y 50 años y el 16,4% entre 51 y 60 años.

Atendiendo al ámbito geográfico, las comunidades con mayor número de víctimas mortales fueron Andalucía, Cataluña y Canarias que registran el 54,5% de víctimas totales, mientras que en las regiones de Asturias, Extremadura, La Rioja, Navarra, País Vasco, Ceuta y Melilla no registraron ninguna víctima mortal.

El número de víctimas mortales entre 2003 y 2019 ha sido de 1033¹⁵.

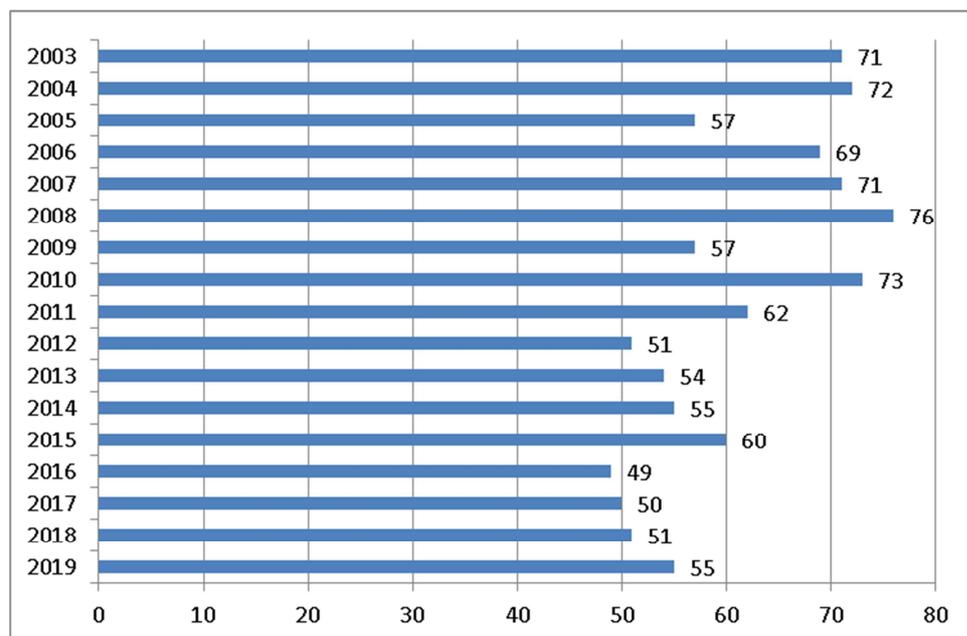
¹⁴ Ver ficha resumen Víctimas Mortales por Violencia de Género. Datos provisionales 2019. Ministerio Igualdad

¹⁵ Las cifras se refieren a mujeres muertas a manos de su pareja o expareja, en los términos del artículo 1 de la Ley 1/2004, de 28 de diciembre de medidas de protección integral contra la Violencia de Género.

Gráfico 4.11.1.1

Evolución de víctimas mortales por violencia de género. Años 2003-2017

Unidad. Número de víctimas



Fuente: Ministerio de Igualdad

4.11.2 Violencia de Género. Ámbito Judicial¹⁶

Durante el año 2019, según datos del Consejo General del Poder Judicial los juzgados de violencia contra la mujer en España registraron 168.057 denuncias con 161.378 víctimas¹⁷ de violencia de género, de las cuales un 67,3% son españolas y un 32,7% son extranjeras.

Del total de víctimas, unas 17.077 mujeres se acogieron a la dispensa a la obligación de declarar como testigo. La ratio de casos en los que la víctima se acoge a esta dispensa sobre el total de mujeres víctimas de violencia de género se sitúa en el 10,58%.

Respecto a las órdenes de protección y otras medidas de protección y seguridad para la víctima previstas en la L Enjuiciamiento Criminal, se han incoado 40.720 medidas de las cuales 28.682 (70,4%) han sido adoptadas, 11.678 (28,7%) denegadas y 361 (0,9%) inadmitidas.

Respecto al número de enjuiciados y condenados en Juzgados de Violencia de Género durante 2019 ascendió a 40.720 personas, de los cuales 27.253 son de nacionalidad española (66,9%) y 13.467 son extranjeros (33,1%).

Atendiendo al parentesco con la víctima, el 36,9% de los enjuiciados tienen una relación ex-afectiva con la víctima, el 33,3 tienen una relación afectiva, un 18,7% son cónyuge y el 11,1% restante es ex cónyuge

¹⁶ Datos publicados por el Observatorio contra la violencia doméstica y de género. Consejo General del Poder Judicial.

¹⁷ Hasta 2014 se contabilizaba una víctima por denuncia; a partir del primer trimestre de 2015 se computa el número de mujeres que aparecen como víctimas en las denuncias presentadas en el periodo.

En relación a los menores enjuiciados por delitos en materia de violencia de género, se han enjuiciado a 321 menores. Se han impuesto medidas a 301 menores, en el resto de casos no se han impuesto medidas.

En el **caso de La Rioja**, durante el año 2019 el juzgado de violencia de género registró 822 denuncias (representan el 0,5% de las denuncias a nivel nacional), un 2% menos respecto a 2018 que alcanzaron la cifra de 839 denuncias.

Las denuncias efectuadas en 2019 han afectado a 808 víctimas de violencia de género, un 3,1% menos que en 2018. En 92 casos la víctima se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo, un 11,5% menos que en 2018.

La tasa de víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres es del 50,3% un 3,5% menos que en 2018.

El 59,8% de las víctimas en La Rioja son españolas frente al 40,2% de extranjeras.

Durante 2019 se han adoptado en La Rioja 228 órdenes de protección, un 25,7% menos respecto al 2018 que sumaron 307 órdenes de protección.

En cuanto a condenados en los Juzgados de Violencia de Género en La Rioja durante el año 2019, han sido enjuiciados y condenados un total de 146 varones, 26 menos que en 2018. Atendiendo a su nacionalidad, el 63,0% de los condenados son españoles frente al 37,0% de extranjeros.

Por otro lado, los enjuiciados y condenados en Juzgados de lo Penal por violencia de género ascienden a 81 hombres, 21 menos que en 2018. El 63% de estos condenados son españoles frente al 37% de extranjeros.

Durante 2019 en La Rioja las denuncias por violencia de género cayeron un 2% en el último año

4.12. Protección Social

En este epígrafe se recogen estadísticas publicadas por el Ministerio de Empleo y la Seguridad Social en relación al sistema de pensiones y prestaciones de la Seguridad Social.

El sistema de pensiones de la Seguridad Social se configura mediante una serie de prestaciones que tienen como fin prevenir, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren. Estas pueden ser contributivas o no.

Las pensiones de carácter contributivo se caracterizan porque el beneficiario ha cotizado de forma suficiente a la Seguridad Social. Mientras que las pensiones no contributivas son aquellas que aseguran a todos los ciudadanos que se encuentran en una situación de necesidad y carecen de los recursos necesarios para subsistir, aunque no hayan cotizado o lo hayan hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.

4.12.1 Prestaciones contributivas de la Seguridad Social en La Rioja

En 2018 se contabilizaron en La Rioja una media anual de 68.954 de pensiones contributivas¹⁸ de la Seguridad Social, un 0,7% del total nacional, representando un crecimiento interanual del 1,0%

Si atendemos a la clase de pensión, su variación respecto a 2018 aumentan

Las pensiones Jubilación (1,74%) y Orfandad (0,24%) mientras se reducen las pensiones por Incapacidad Permanente (-1,55), Viudedad (-0,22) y Favor familiar (-1,80).

Del total de pensiones en La Rioja, el 66,6% son por Jubilación, un 23,4% por Viudedad, un 6,9% por Incapacidad Permanente, un 2,8% por Orfandad y un 0,3% por Favor de Familiares.

El número de beneficiarios del sistema público de pensiones se distribuye de forma equilibrada entre sexos, pero con mayor representación del sexo femenino, un 50,4% de los pensionistas en 2018 son mujeres frente a un 49,6% de mujeres.

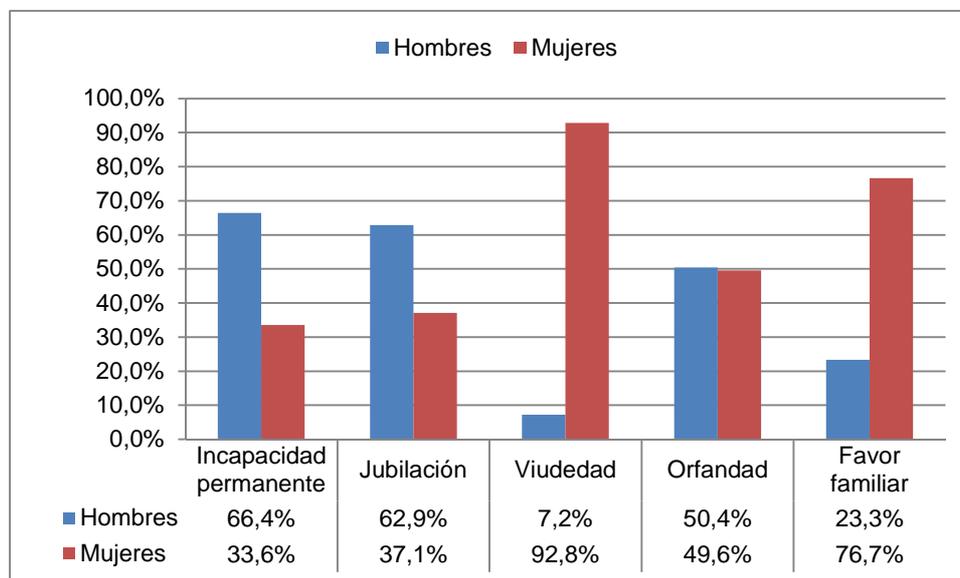
No obstante, si atendemos a la clase de pensión, existen diferencias significativas. La mujer es dominante en las pensiones de Viudedad y Favor Familiar, ya que es beneficiaria del 93,0% del total de las pensiones de viudedad y del 76,8% de las pensiones de Favor de Familiares. Sin embargo los hombres son mayoría entre los beneficiarios de pensiones de Incapacidad Permanente y Jubilación ya que reciben el 66,7% y 63,0% de las pensiones respectivamente.

¹⁸ Media anual calculada sobre las nóminas mensuales de enero a diciembre.

Gráfico 4.12.1.1

Pensiones contributivas en La Rioja según clase y sexo. Año 2018

Unidad: Porcentaje horizontal de pensiones según sexo

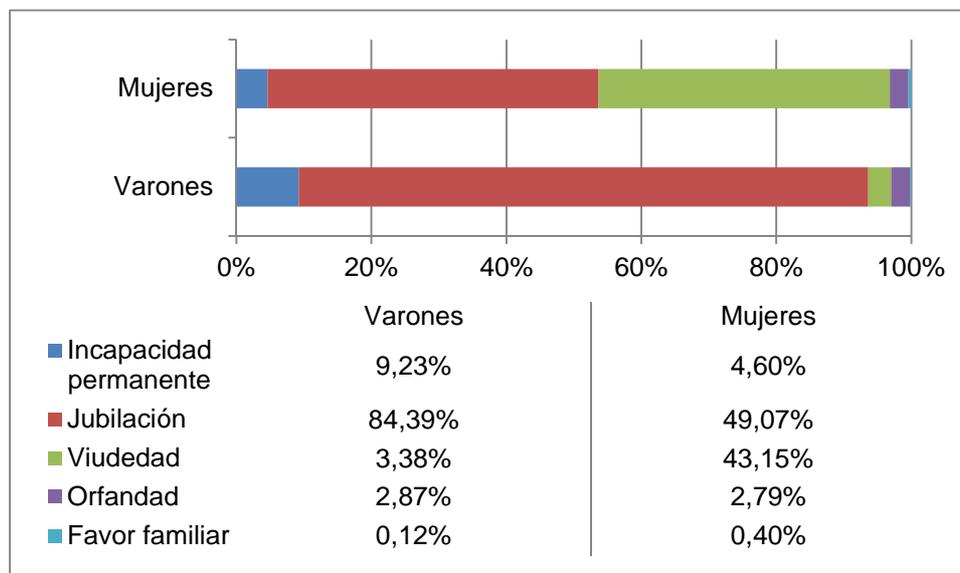


Fuente: ESTADISS. Instituto Nacional de la Seguridad Social

Gráfico 4.12.1.2

Pensiones contributivas en La Rioja según clase y sexo. Año 2018

Unidad: Porcentaje vertical de pensiones según sexo



Fuente: ESTADISS. Instituto Nacional de la Seguridad Social

Ocho de cada 10 hombres reciben pensión por jubilación, frente apenas 5 de cada 10 mujeres

Según el gráfico superior, cabe destacar que el 84,2% de las pensiones que reciben los hombres son por jubilación frente al 48,1% que reciben las mujeres; un 44,0% del total de pensiones para las mujeres son por viudedad frente al 3,3% que reciben los hombres.

También existen diferencias significativas entre sexos en relación a la cuantía media de pensión que recibe cada sexo.

En general, el hombre recibe una pensión media significativamente mayor que la mujer. En 2017, la cuantía media total que reciben los hombres es de 1.097,92 euros frente a los 693,37 que reciben las mujeres. Esta brecha de género no ha dejado de crecer en los últimos diez años, pasando de 263,50 euros en 2006 a los 404,55 euros en 2017.

Si tenemos en cuenta las clases de pensiones, la cuantía varía y la brecha entre hombres y mujeres también.

Cuadro 4.12.1.3

Cuantía media de pensiones según clase y sexo en La Rioja. Año 2018

Unidad: Euros

	Incapacidad permanente	Jubilación	Viudedad	Orfandad	Favor familiar	Todas las pensiones
Media	983,8	1.080,4	699,5	397,1	567,0	964,9
Varones	1.041,4	1.235,9	511,7	400,0	537,6	1.168,9
Mujeres	871,1	821,0	714,2	394,1	576,5	764,9
Brecha	170,3	414,9	-202,4	5,9	-38,9	404,1

Fuente: ESTADISS. Instituto Nacional de la Seguridad Social

La mayor brecha entre hombres y mujeres se da en la pensión de Jubilación con 414.86 euros de diferencia a favor de los hombres y con una pensión media de 1.235,86 euros. Debemos tener en cuenta que el número de pensionistas por jubilación masculinos (28.884 personas) casi dobla el número de pensionistas femeninos (17.041 personas).

Sin embargo, en la pensión por Viudedad existe una brecha de género de 202,41 euros a favor de las mujeres, con una pensión media de 699,49 euros. La mayor parte de las pensionistas por Viudedad (93,0%)¹⁹ son mujeres.

¹⁹Los datos referentes al número de pensionistas han sido tomados de eSTADISS..

4.12.2 Prestaciones no contributivas de la Seguridad Social en La Rioja

Las prestaciones no contributivas se financian a través de aportaciones del Presupuesto del Estado a la Seguridad Social. Son pensiones no contributivas las pensiones por Jubilación e Invalidez. Además de estas ayudas, en este apartado analizaremos también las prestaciones sociales y económicas para personas con discapacidad.

Cuadro 4.12.2.1

Beneficiarios de prestaciones no contributivas según modalidad y sexo. Ejercicio 2019

Unidad: número y porcentaje de beneficiarios²⁰

	La Rioja, 2019				
	Número			Porcentaje	
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Prestaciones No contributivas	1.975,0	722,0	1.253,0	36,6%	63,4%
Invalidez	763,0	405,0	358,0	53,1%	46,9%
Jubilación	988,0	237,0	751,0	24,0%	76,0%
De jubilación derivadas de invalidez	224,0	80,0	144,0	35,7%	64,3%

Fuente: Prestaciones no contributivas. INSERSO Ministerio de Empleo y Seguridad Social

En el mes de diciembre de 2019 en La Rioja el 63.4% de las prestaciones de carácter no contributivo (sin incluir las prestaciones de la LISMI) han sido percibidas por mujeres.

El mayoría de las pensiones no contributivas son de Jubilación, el resto por Invalidez. El 76,0% de las pensiones no contributivas por jubilación corresponden a mujeres, mientras que en el caso de las pensiones por Invalidez los hombres superan a las mujeres, con una representación del 53,1%%.

En relación a las prestaciones derivadas de la Ley de Integración social de Minusválidos (en adelante LISMI), el número de beneficiarios en 2019 en La Rioja se sitúa en 50 beneficiarios distintos.

Cuadro 4.12.2.2

Beneficiarios de prestaciones LISMI en La Rioja. Ejercicio 2019

Unidad: número y porcentaje de beneficiarios²¹

	Número	Porcentaje
Subsidio de garantía de ingresos mínimos SGIM	31,0	62,0%
Subsidio por ayuda de tercera persona SATP	1,0	2,0%
Subsidio de movilidad y compensación por gastos de transporte SMGT	2,0	4,0%
Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica ASPF	16,0	32,0%

²⁰ Datos avance a diciembre de 2019

²¹ Datos avance a diciembre de 2019

4.13. Justicia

La información de este apartado denominado Justicia procede del informe que realiza el Instituto Riojano de Estadística de forma anual en relación a condenados adultos y condenados menores.

4.13.1 Estadística de condenados adultos

La Estadística de Condenados Adultos es elaborada por el INE a partir de la información procedente del Registro Central de Penados cuya titularidad corresponde al Ministerio de Justicia. El objetivo fundamental de esta estadística es el análisis de las características sociodemográficas de las personas mayores de edad condenadas por sentencia firme a lo largo del período de referencia. También proporciona información de los delitos cometidos por las personas condenadas así como de las penas impuestas.

Condenados

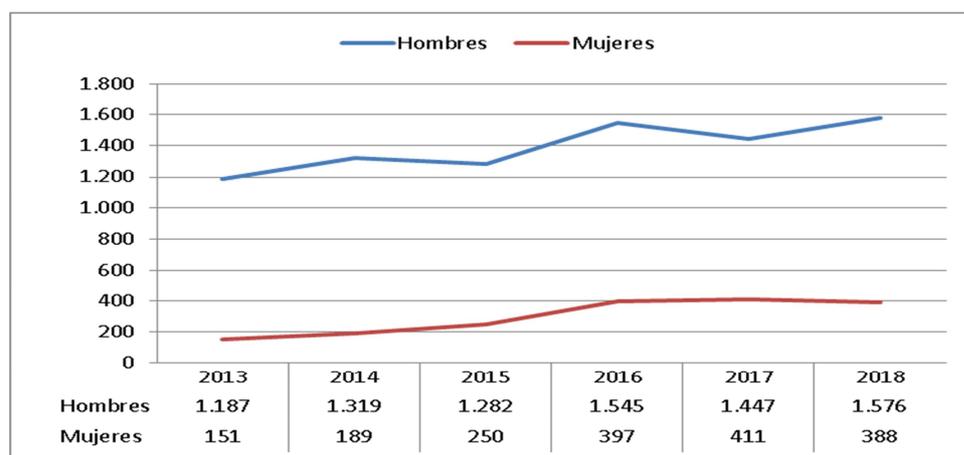
En el año 2018 hubo en La Rioja 1.964 condenados adultos (18 y más años) inscritos en el Registro Central de penados, lo que implica un incremento del 5,7% respecto a 2017. Los condenados adultos en La Rioja representan el 0.7% del total condenados a nivel nacional que alcanza la cifra de 286.637condenados, y que en este último año ha crecido un 0,5%.

Debemos tener en cuenta, al analizar estos datos, la reforma del Código Penal en julio de 2015 que suprimió las faltas, convirtiéndolas en delitos leves, por tanto el incremento del número de condenados se debe en parte a este hecho.

Cuadro 4.13.1.1

Evolución de condenados adultos en La Rioja

Unidad: número de condenados según sexo



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2018. INE

(*)En junio de 2015 entró en vigor una reforma del código penal que suprimió las faltas convirtiéndolas en delitos leves.

Según sexo, el 80,2% de los condenados son varones y el 19,8% son mujeres. A nivel nacional, los hombres condenados representan el 79,3% y las mujeres condenadas un 20,7%..

Cabe destacar el significativo incremento de mujeres condenadas en La Rioja pasando de 151 condenadas en 2013 a las 388 condenadas en 2018, un 156,9%. A nivel nacional se ha incrementado en 136,0%

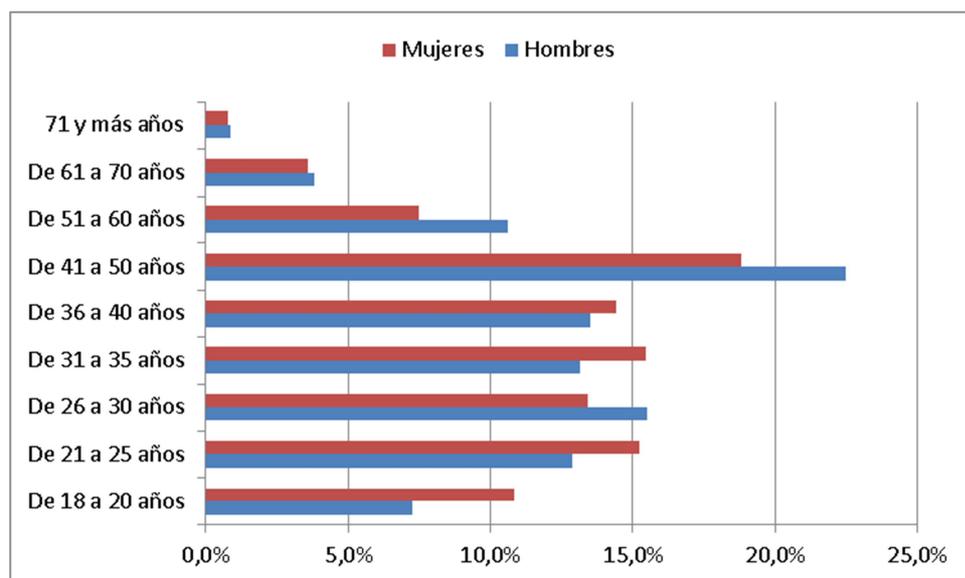
Si además del sexo analizamos la variable edad de los condenados, en el caso de los hombres el grupo de edad más frecuente es de 41 a 50 años (22,5% de los condenados) y le sigue de 26 a 30 años con 15,5%. En el caso de las mujeres, un 18,8% de las condenadas tenía entre 41 y 50 años y un 15,5% entre 31 y 35 años.

Aumenta el porcentaje de condenadas de forma significativa en los últimos años

Gráfico 4.13.1.2

Condenados adultos en La Rioja 2018

Unidad: porcentaje de condenados según sexo y tramo de edad



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2018. INE

En cuanto a la nacionalidad de los condenados, el 72,8% del total poseían la nacionalidad española, frente a un 27,2% de nacionalidad extranjera. En el conjunto nacional el 76,3% de los condenados son españoles y el 23,7% extranjeros.

Delitos en La Rioja

En 2018 en La Rioja se condenaron 2.734 delitos, un 7,2% menos que en 2017. De los cuales, 2.237 son cometidos por hombres y 497 por mujeres

A nivel nacional se cometieron 406.327 delitos en 2018, lo que implica un aumento del 3,0% respecto a 2017. Destacar que mientras los delitos cometidos por hombres han subido un 2,9% los realizados por mujeres han aumentado un 3,7%.

Atendiendo a la edad, el tramo de edad más frecuente en la comisión de delitos durante 2018 en La Rioja y el territorio nacional es de 41 a 50 años, con el 22,3% y el 20,8% de los delitos respectivamente.

Cuadro 4.13.1.3

Delitos condenados según sexo y edad en La Rioja 2018

Unidad: número y porcentaje de condenados según sexo y tramo de edad

	La Rioja		España	
	Numero	Porcentaje	Numero	Porcentaje
Total	2.734		406.327	
Hombres	2.237	81,8%	326.764	80,4%
Mujeres	497	18,2%	79.563	19,6%
Por edad				
De 18 a 20 años	206	7,5%	34.674	8,5%
De 21 a 25 años	355	13,0%	58.605	14,4%
De 26 a 30 años	417	15,3%	58.277	14,3%
De 31 a 35 años	376	13,8%	60.125	14,8%
De 36 a 40 años	403	14,7%	57.673	14,2%
De 41 a 50 años	611	22,3%	84.504	20,8%
De 51 a 60 años	265	9,7%	37.106	9,1%
De 61 a 70 años	83	3,0%	11.616	2,9%
Más de 70 años	18	0,7%	3.747	0,9%

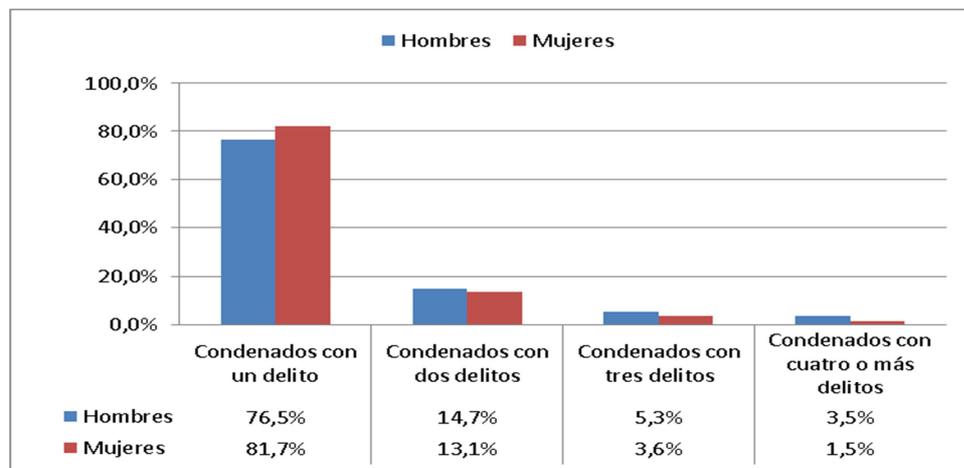
FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2018 INE. (*)En junio de 2015 entró en vigor una reforma del código penal que suprimió las faltas convirtiéndolas en delitos leves.

Por otro lado, el número de delitos permite ver la reincidencia de los condenados. El 81,7% de las mujeres y 76,5% de los hombres fueron condenados por su primer delito, y solo el 3,5% de los hombres y el 1,5% de las mujeres fueron condenados por más de tres delitos.

Gráfico 4.13.1.4

Condenados según sexo y número de delitos 2017

Unidad: porcentaje de condenados según sexo y número de delitos



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2018 INE

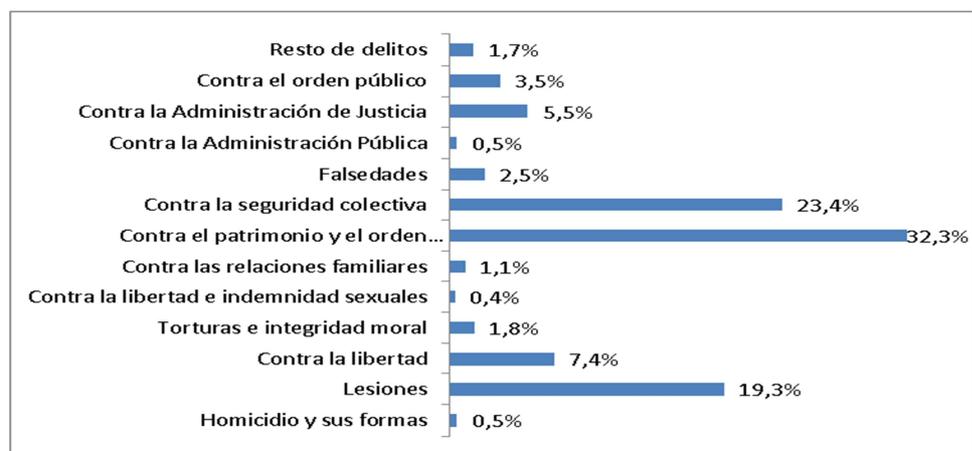
Y al analizar el tipo de delito, el 32,3% del total de delitos cometidos en La Rioja fueron contra el Patrimonio y orden socioeconómico; destaca también que hubo un 23,4% contra la Seguridad colectiva, un 19,3% por Lesiones; un 7,4% contra la Libertad.

Los delitos contra el patrimonio y la seguridad colectiva concentran más de la mitad de los delitos en La Rioja.

Gráfico 4.13.1.5

Delitos por tipo en La Rioja. Año 2017

Unidad: porcentaje de delitos



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2018. INE

Penas en La Rioja.

En La Rioja se impusieron un total de 5.458 penas a condenados adultos, un 13,3% más que en 2017. El 85,8% correspondieron a hombres y el 14,2% a mujeres.

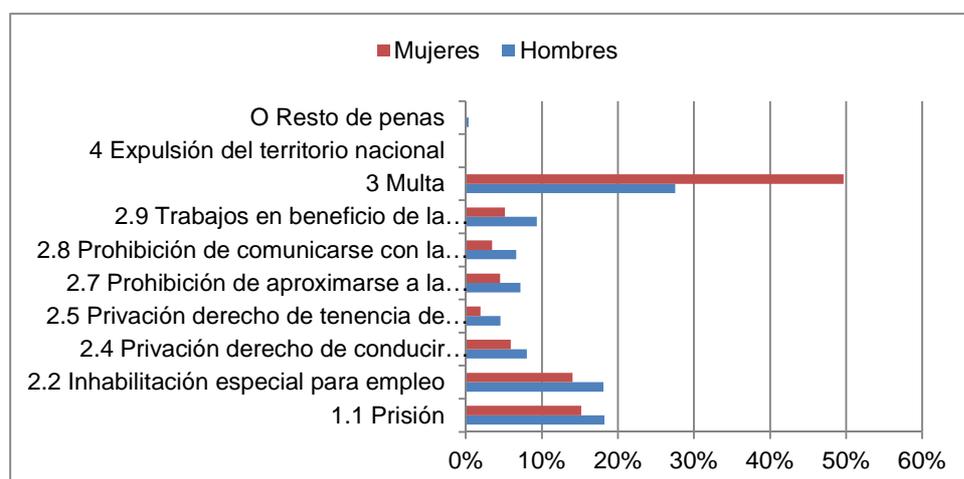
En cuanto al tipo, la pena más frecuente ha sido la multa en ambos sexos, ya que representa el 30,7 del total de penas. Por sexo, del total de mujeres condenadas un 49,7% han sido con una multa frente a un 27,5% de los hombres. La segunda pena más impuesta es la prisión, un 17,8% de las penas totales. Por sexo, un 18,2% de los condenados varones frente a un 15,2% de las mujeres.

Y en tercer lugar, la pena de inhabilitación especial para empleo, un 17,5% del total de penas. Por sexo, un 18,1 del total de condenados varones y un 14,0% de condenadas mujeres.

Gráfico 4.13.1.6

Penas según sexo en La Rioja 2018

Unidad: porcentaje de penas según sexo



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2018. INE

4.13.2 Estadística de condenados menores

En 2018 hubo en La Rioja 101 menores condenados inscritos según sentencias firmes dictadas comunicadas al Registro Central de sentencias de Responsabilidad Penal de los Menores, lo que supone cinco menores menos condenados que en 2017. A nivel nacional, sin embargo sigue con una tendencia creciente en los últimos tres años, con 21 menores condenados más respecto al año anterior. Atendiendo al sexo, en el último año destaca la disminución de mujeres condenadas (14 menos que en 2017) frente al crecimiento de los varones condenados (9 más que en 2017).

Por sexo, los chicos representaron el 81,2% de los condenados, frente al 18,8% de chicas. Cabe destacar el incremento de chicos condenados en un 12,3% y el decremento significativo en un 42,4% en el caso de las chicas condenadas en el último año, que han pasado de 33 condenadas en 2017 a 19 condenadas en 2018.

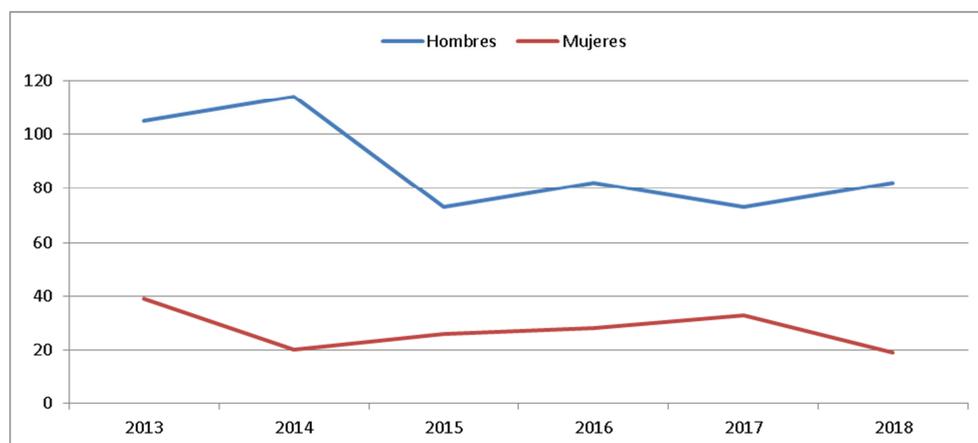
En el conjunto nacional los varones menores condenados fueron el 78,7% del total de menores condenados y su número decreció un 0,6%. Las féminas representan el 21,3% y muestran un ascenso del 3,1%.

Los condenados varones se reducen frente al aumento de las féminas

Cuadro 4.13.2.1

Evolución de menores condenados. Periodo 2013-2018.

Unidad: número



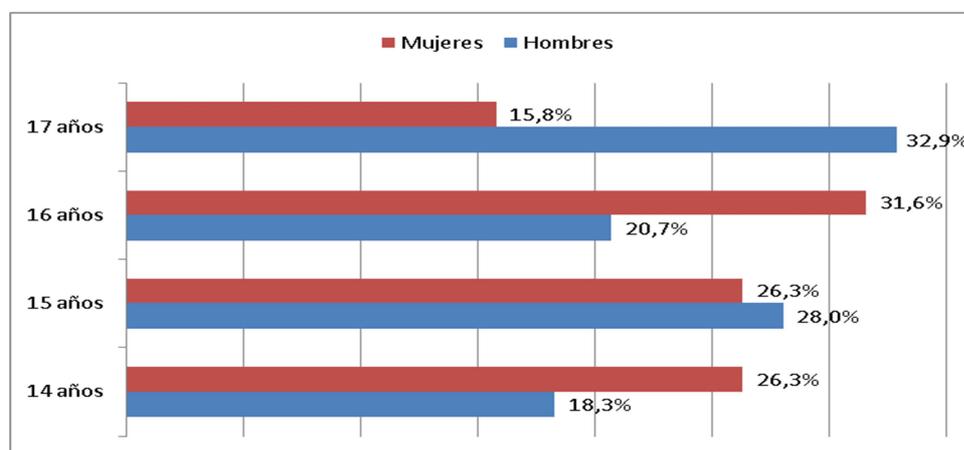
FUENTE: Estadística de Condenados Menores 2018. INE. (*) En junio 2015 entró en vigor la reforma del Código Penal por lo que el incremento del número de condenados se debe en parte a la inclusión como delitos leves de las antiguas faltas.

Si también analizamos la edad de los menores condenados, en cuanto a las mayores diferencias por sexo se da en el tramo de los 16 y 17 años. A los 16 años es superior el porcentaje de mujeres condenadas relativamente que en el caso de los varones, un 31,6% de las mujeres condenadas tenían 16 años frente a al 20,7% en el caso de los varones. Y a los 17 años, se han condenado al 32,9% del total de condenados varones frente al 15,8% en el caso de las mujeres.

Gráfico 4.13.2.2

Menores condenados según edad y sexo. Año 2018

Unidad: porcentaje



FUENTE: Estadística de Condenados Menores 2018. INE

Respecto a la nacionalidad, el 81.2% de los menores condenados eran españoles. Por sexo, el 80,5% de condenados españoles son chicos frente a un 19,5% de las chicas. En el caso de los extranjeros, ocurre igual el 84,2% de los condenados extranjeros menores son varones.

Respecto a la reincidencia en la condena de delitos, en 2018 en La Rioja, 75 menores fueron condenados por una infracción penal de delito (de falta no hay condenados) y el resto, 26 menores, por dos o más infracciones. El 74,3% y el 88,5% de los menores condenados por una infracción y dos o más infracciones respectivamente eran chicos.

En La Rioja se cometieron 159 infracciones, todos delitos. El 84,9% de estos delitos fueron cometidos por menores varones.

En cuanto a las medidas adoptadas, se han tomado 152 medidas en 2018 para menores condenados. El 25,5% de las medidas son tareas socio-educativas, el 21,7% son libertad vigilada, el 19,1% son prohibiciones de acercarse a la víctima y el 18,4% prestación en beneficio de la comunidad.

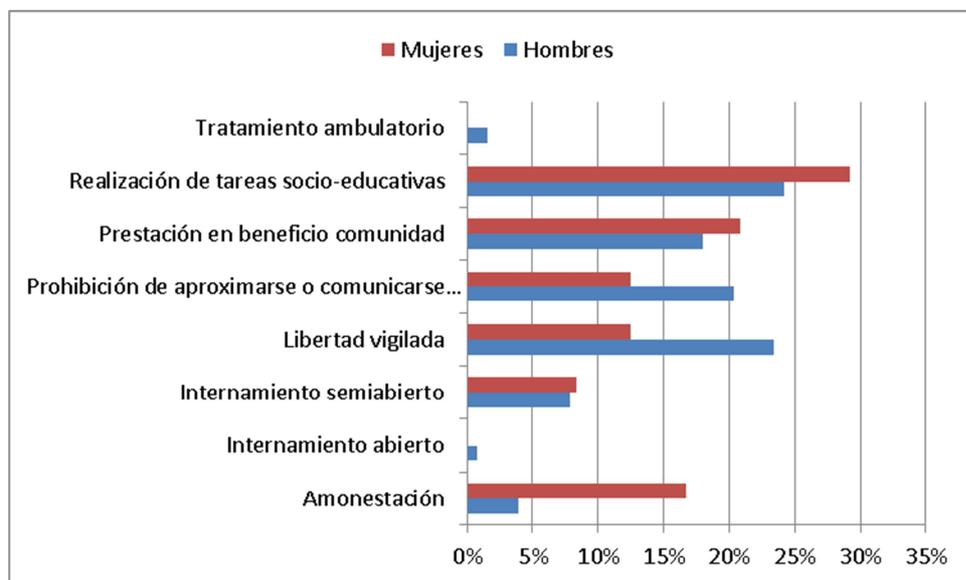
Atendiendo al sexo, el 50% de las menores condenadas se les ha impuesto tareas socio-educativas (29,2%) y prestaciones en beneficio de la comunidad (20,8%). Destacar que solo un 12,5% de las menores condenadas tienen una pena de libertad vigilada y un 8,3% en internamiento semiabierto.

En el caso de los varones, el 24,2% tiene una pena socio-educativa, le siguen el 23,4% de libertad vigilada y el 20,3% tiene prohibición de aproximarse a la víctima. Y un 7,8% de los menores varones tiene un internamiento semiabierto

Gráfico 4.13.2.3

Medidas adoptadas en La Rioja según sexo. Año 2018

Unidad: porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Estadística de Condenados Adultos 2018. INE

5. Análisis por Sexo del Personal al Servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja

El conocimiento de la proporción de hombres y mujeres que trabajan en la Administración riojana, y sobre todo, su presencia en niveles de responsabilidad y decisión, arroja conclusiones importantes sobre la igualdad de oportunidades en el sector público.

Este quinto capítulo del informe se dedica a realizar un análisis de representación de hombres y mujeres del personal de los cuatro colectivos que componen el personal de la Comunidad Autónoma de La Rioja: la Administración General, el equipo docente del Sistema Educativo Riojano, la plantilla del Servicio Riojano de Salud y el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia.

Además, se añade información sobre el colectivo perteneciente a la Universidad Pública de La Rioja.

En la elaboración de este estudio, a efectos metodológicos, se utiliza como referencia el concepto de “composición equilibrada” entre ambos sexos, definido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual la presencia de mujeres y hombres en el conjunto a que se refiera no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

En líneas generales, los efectivos en la Comunidad Autónoma de La Rioja a fecha de 1 de enero de 2020 ascendieron a 11.739 personas, incluido el personal en formación y prácticas y el personal con contratos de duración inferior a seis meses.

Según su sexo, este personal se divide en 8.530 mujeres (72,7%) y 3.209 hombres (27,3%). Estas cifras, son muy similares a las del año anterior y manifiestan una clara sobrerrepresentación de la mujer con cifras muy por encima del margen superior de una representación equilibrada de sexos (40-60%).

Y esta tendencia parece que se mantendrá en el futuro, ya que la mayor parte del personal en formación o en prácticas es femenino.

El colectivo más numeroso de los que componen el personal de la Comunidad Autónoma de La Rioja es el de docente no universitario con un total de 4.059 efectivos que representan el 34,6% del personal total.

La representación por sexos son similares a las del conjunto de personal, pero con una ligera mayor representación masculina, un 29,1% de representación masculina frente a un 78,9% de representación femenina.

A continuación por número de efectivos, se encuentra el personal perteneciente al SERIS, con 3.985 efectivos, de los cuales 3.058 son trabajadores sanitarios, y el resto no sanitarios. La representación de sexos entre el personal sanitario pone de manifiesto una clara feminización de la sanidad, ya que el 81,2% de este colectivo es mujer frente al 18,8% hombre.

El personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja (personal que trabaja en consejerías y organismos autónomos) alcanzó el total de 3.348 efectivos, de los cuales el 35,1% fueron hombres y 64,9% mujeres.

Por último, el personal no judicial al servicio de la Administración de Justicia en La Rioja sumó a 377 personas, 263 mujeres y 84 hombres, que traducido en porcentajes son el 76,0% de mujeres y 24,0% de hombres.

En conjunto, estas cifras muestran una clara sobrerrepresentación femenina en todos los colectivos con unos valores de representación de sexos muy similares a los del año 2019 y anteriores.

5.1. Análisis del Personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja

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

En este epígrafe del Informe se recoge un estudio sobre la representación de hombres y mujeres entre el personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en adelante, CAR, según sus diferentes categorías profesionales, grupos de pertenencia o responsabilidad entre otros.

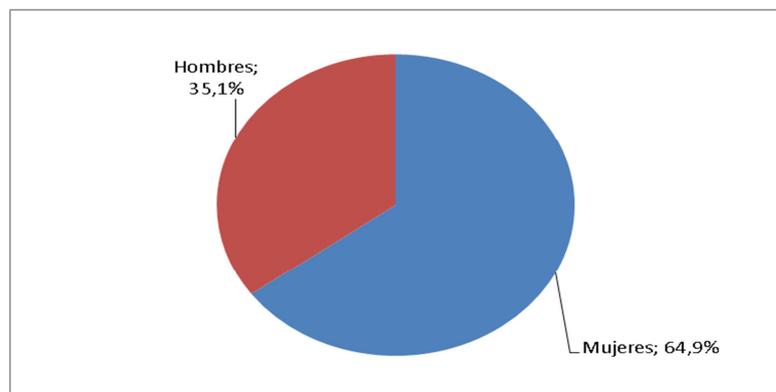
A 1 de enero de 2020, el personal de la Administración General de la Comunidad de la Rioja alcanza un total de 3.348 efectivos²², incluido el personal eventual y laboral con menos de 6 meses y el personal en prácticas, 2.174 son mujeres y el resto, 1.174 hombres. En términos porcentuales, estas cifras suponen un 64,9% mujeres y el 35,1% hombres.

De acuerdo con el criterio de representación equilibrada previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, podemos confirmar que existe una sobrerrepresentación de la mujer en el personal de la Administración General riojana.

Gráfico 5.1.1

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

Unidad: Porcentaje de según sexo



FUENTE: Consejería de Gobernanza Pública. Datos a 1 de enero 2020

²² Este personal incluye el personal de consejerías y organismos autónomos y el personal no docente que trabaja en centros docentes.

5.1.1 Visión general

El personal de la Administración riojana, sin tener en cuenta a los altos cargos, se divide en tres grandes categorías: personal funcionario, personal laboral y personal eventual o de confianza.

El personal funcionario o de carrera representa el 77,4% del total de la plantilla, el personal laboral al 21,4% y el personal eventual participa en un 1,2%. Entre el personal funcionario, el colectivo más numerosos, las mujeres tienen una representación del 68,8%, mientras que entre el personal laboral desciende a un 34,9% y en el personal eventual se sitúa en un 66,7.

Cabe destacar, el 60,8% de las mujeres que trabajan en la administración trabajan como funcionarias de carrera frente al 49,5% de los hombres. En cambio el 20,8% de los hombres empleados públicos trabajan como personal laboral mientras que solo un 6,2% de las empleadas públicas lo hacen en esta categoría laboral.

Cuadro 5.1.1.1

Representación del personal según sexo y categoría. Periodo 2018-2020

Unidad: Efectivo y porcentaje vertical

	2018			2019			2020		
	Total	% Mujer	% Hombre	Total	% Mujer	% Hombre	Total	% Mujer	% Hombre
Funcionario de carrera	1.879	61	50	1.808	57	47	1.761	56	47
Laboral fijo y fijo discontinuo	379	6	21	361	6	20	349	6	20
Funcionario interino	356	12	8	448	15	11	489	17	11
Funcionario interino por sustitución	328	12	6	357	14	5	365	14	5
Laboral Temporal.	331	7	15	351	7	16	334	7	16
Personal eventual	39	1	1	42	1	1	50	1	2
Total	3.312	100	100	42	100	100	3.348	100	100

FUENTE: Consejería de Gobernanza Pública. Datos a 1 de enero

Personal Laboral

En el conjunto del personal laboral, que suma 683 trabajadores, el número de hombres es superior en términos globales al de mujeres, con un porcentaje de representación del 60,3% frente al 59,7% de mujeres.

Cuadro 5.1.1.2

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

Unidad: Porcentaje vertical y efectivos de personal laboral según sexo

	Mujeres	Hombres	Total	% Total	% Mujeres	% Hombres
Grupo I	28	21	49	7,2%	4,1%	3,1%
Grupo II	36	17	53	7,8%	5,3%	2,5%
Grupo III	23	41	64	9,4%	3,4%	6,0%
Grupo IV	39	83	122	17,9%	5,7%	12,2%
Grupo V	145	250	395	57,8%	21,2%	36,6%
Total	271	412	683	100,0%	39,7%	60,3%

FUENTE: Consejería de Gobernanza Pública. Datos a 1 de enero de 2020. .Nota: Se incluye el personal laboral fijo y temporal superior e inferior a 6 meses.

El mayor número de trabajadores laborales se concentra en los grupos inferiores IV y V que suman un total de 517 empleados y representan un 75,7% del total del colectivo laboral, de los cuales 184 son mujeres frente a 333 hombres.

En el resto de grupos, también hay diferencias significativas en ambos sexos en función del grupo de pertenencia. De forma que en los grupos más altos, el grupo I y II, el número de mujeres supera al de hombres respectivamente, con una representación femenina del 57,1% y el 64,9% respectivamente en cada grupo.

Personal funcionario

Cuadro 5.1.1.3

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

Unidad: Porcentaje y efectivos de personal funcionario según sexo

Nivel	A1		A2		C1		C2		E		Total		Total	%
	Hombres	Mujeres												
30														
29	1										1		1	0,0%
28	52	59									52	59	111	4,9%
27	2										2	0	2	0,1%
26	21	27	1	2							22	29	51	2,3%
25	1	3	3	6							4	9	13	0,6%
24	24	57	51	88							75	145	220	9,8%
23												0		0,0%
22	65	126	19	37	4	7					88	170	258	11,5%
21			10	97							10	97	107	4,8%
20			51	105	16	46					67	151	218	9,7%
19														0,0%
18					40	102	24	123			64	225	289	12,8%
17					118	225	5	1			123	225	349	15,5%
16					1	5		9			1	14	15	0,7%
15							77	327			77	327	404	18,0%
14							1				1	0	1	0,0%
13								9	91	111	91	120	211	9,4%
12														0,0%
Total	166	272	135	335	179	385	107	469	91	111	678	1.572	2.250	100,0%
%	7,4	12,1	6,0	14,9	8,0	17,1	4,8	20,8	4,0	4,9	30,1	69,9	100	

FUENTE: Consejería de Gobernanza Pública. Datos a 1 de enero de 2020.

(*) No incluye el personal interino por sustitución

El colectivo de funcionarios suma 2.250 efectivos²³, de los cuales 1.572 son funcionarios de carrera y 678 son funcionarios interinos en plaza vacante.

Por sexo, el colectivo de mujeres supera al de hombres, con una representación del 69,9% sobre el total de personal funcionario frente al 30,1%.

Por grupos, cabe destacar que el grupo C1 y C2 concentran la mitad del personal de la Administración General, con 1.140 trabajadores y se compone en su mayoría de mujeres-

Esta diferencia de sexos tan grande se reduce en los grupos altos, A1 y A2, que agrupan el 40,3% del personal total y la mujer está representada en un 66,7%, casi 10 puntos porcentuales menos que en los grupos inferiores.

²³ No se incluye el personal funcionario por sustitución.

Centrándonos en los niveles de pertenencia, las diferencias de sexo a favor de las mujeres se aprecian mayores en los niveles inferiores y se reducen a medida de que aumenta el número de nivel.

Así, entre los niveles 15 a 19 hay 1.057 trabajadores, de los cuales 791 (74,8%) son mujeres. Entre los niveles intermedios, 20 a 24 hay 803 trabajadores, de los cuales 563 (70,1%) son mujeres.

Y por último, en los niveles más altos, 25 a 30 hay 178 empleados, de ellos 97 (54,5%) mujeres.

Si analizamos el personal en función de la Consejería u Organismo Autónomo donde trabaja podemos observar en líneas generales que la mujer predomina en la mayoría de los entes, salvo en las consejerías con competencias en materia de agricultura y fomento. Estas Consejerías tradicionalmente son de corte masculino en su personal; con una representación femenina de 39,3% y del 44,4% respectivamente. El resto de Consejerías tienen una representación femenina por encima del 60%.

Por último, cabe destacar el caso de la Gerencia del SERIS, que se compone de 17 personas, de ellas todas son mujeres excepto dos. Una muestra más de que el sector de la sanidad es de perfil claramente femenino.

5.2. Análisis del Personal del Sistema Educativo Riojano

El sistema educativo riojano presenta una composición por sexo caracterizada por una feminización creciente y progresiva. A continuación realizaremos un análisis del personal docente utilizando varias variables que nos permitirán conocer a este colectivo de una forma más profunda.

5.2.1 Visión general

En enero de 2020, el número de docentes del sistema educativo riojano que trabajan en centros de titularidad pública era de 4.059 personas²⁴,

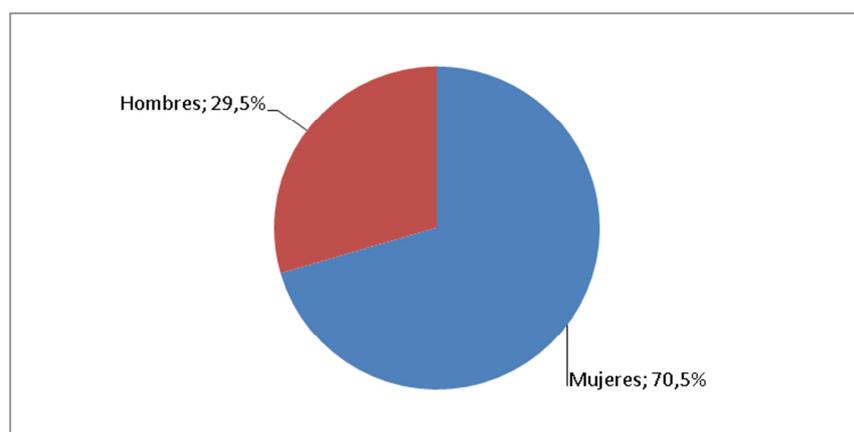
Desglosados por sexo son 2.860 mujeres y 1.199 hombres y representan según sexo el 70,5% y el 29,5% del total de docentes respectivamente.

Si comparamos estos datos con los de la representación de sexos en la Administración General, vemos que el cuerpo de docentes en nuestra región tiene un marcado perfil femenino, superior al de la Administración General ya que lo supera en casi cinco puntos porcentuales.

Gráfico 5.2.1.1

Personal docente de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Unidad: Porcentaje de según sexo



FUENTE: Consejería de Gobernanza Pública. Datos a 1 de enero de 2020

El personal docente se puede clasificar en tres grupos de personal: funcionario, laboral o en prácticas. El 89,3% del personal docente es funcionario, el 2,3% es laboral y el resto, el 6,8% en prácticas u otros docentes.

En el colectivo docente funcionario, la representación femenina es del 69,7% sobre el total; y en el laboral representa el 64,2%.

Si analizamos el grupo de pertenencia del colectivo docente vemos que el colectivo docente se divide en el Grupo A1 y en el Grupo A2 que agrupan el 44,0% y el 56,0% del colectivo docente respectivamente.

²⁴ Se excluye al personal no docente que trabaja en Consejerías u Organismos Autónomos

Por sexo, la representación femenina es mayor a la masculina dentro de los grupos de personal, un 62,5% en el Grupo A1 y un 74,0% en el Grupo A2.

Y por otro lado, si analizamos los colectivos femenino y masculino por separado, vemos que el 57,8% de los docentes masculinos pertenecen al grupo A1 y 42,2% al grupo A2. En cambio, en el colectivo femenino, el 40,3% pertenecen al grupo A1 y el 59,7% al grupo A2.

Así que podemos concluir que hay menos hombres que mujeres en el colectivo docente, pero en su mayoría los hombres pertenecen al Grupo A1, de mayor cualificación y remuneración, mientras que la mayoría del colectivo femenino está en el Grupo A2 que requiere menor cualificación y por tanto menor retribución.

5.2.2 Personal docente según titularidad del centro

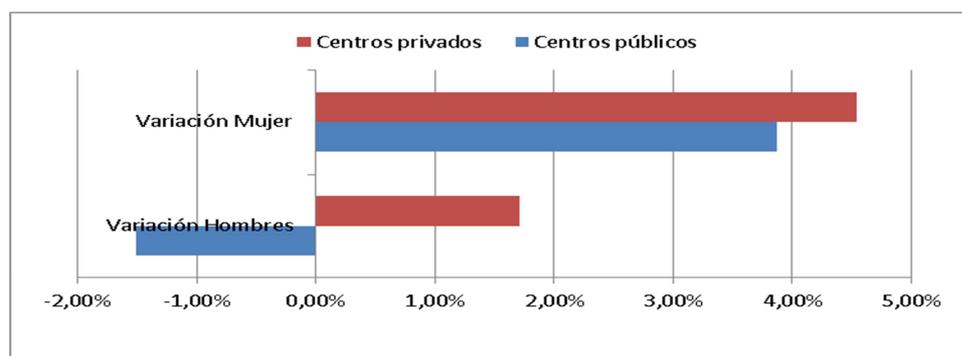
A continuación analizaremos el colectivo docente en función de la titularidad del centro donde desarrolla su actividad, público y concertado. Para ello tomaremos los últimos datos de profesorado de enseñanzas de régimen general publicados por el Ministerio de Educación y Formación Profesional referentes al curso 2017-2018.

Durante el curso 2017/2018, el profesorado de enseñanzas de régimen general en escuelas públicas contaba con 3.529 efectivos, cuya representación femenina era del 72,2%. Por otro lado, la escuela concertada contaba con 1.429 profesores, de los cuales el 70,8% eran mujeres. A la vista está que en ambos sectores, público y concertado, hay una clara tendencia a la feminización del personal docente, y en los últimos cuatro cursos se ha intensificado especialmente en el sector público, superando la representación femenina de los centros docentes concertados. En el siguiente gráfico se expone la variación en el profesorado curso 2015/2016 y curso 2017/2018.

Gráfico 5.2.2.1

Variación en el profesorado en la escuela pública y concertada

Unidad: Porcentaje variación curso 2015/2016 y curso 2017/2018



FUENTE: Elaboración propia con datos tomados del Ministerio de Educación Cultura y Deporte.

Se ha incrementado el profesorado tanto en la escuela pública como en la escuela concertada, un 2,3% y 3,7% respectivamente, claramente existe una sobrerrepresentación femenina en el personal docente.

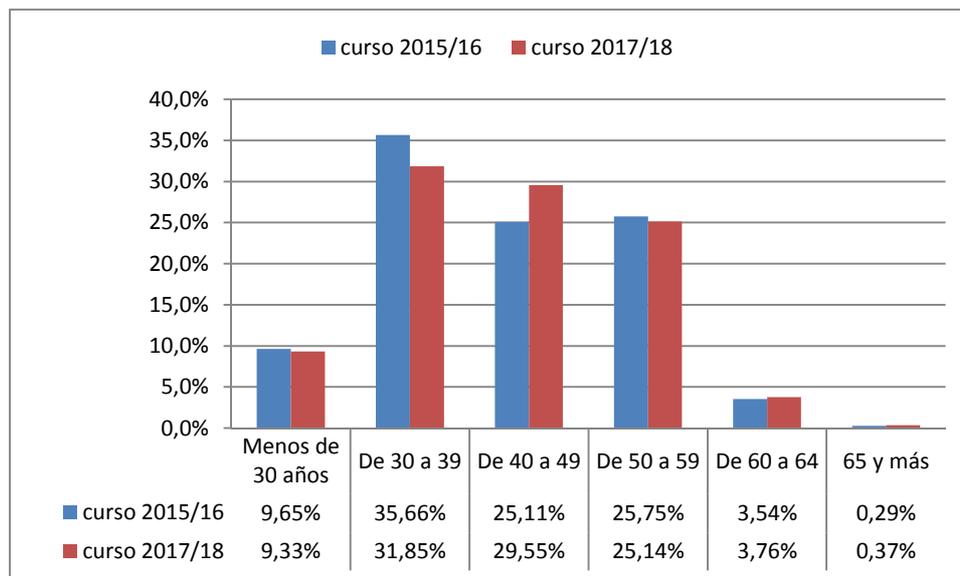
Pero cabe destacar la variación negativa en el caso del profesorado masculino en la escuela pública que se ha reducido en un 1,5% en los últimos cursos.

5.2. 3 Personal docente según edad

Gráfico 5.2.3.1

Representación de la mujer entre el personal docente según edad. Curso 2015/16 y 2017/18

Unidad: Porcentaje mujeres docentes según tramo de edad



FUENTE: Elaboración propia con datos tomados del Ministerio de Educación y Formación Profesional

La comparativa de ambos cursos muestra que se mantiene el porcentaje de profesoras menores de 30 años descendiendo ligeramente al 9,33% en el curso 2017/18. Únicamente es significativo el aumento del profesorado femenino de 40 a 49 años que representa el 29,6% del profesorado total, más de 4 puntos respecto al curso 2015/16.

5.3. Análisis del Personal del Servicio Riojano de Salud

El conocimiento de los datos del personal adscrito al Servicio Riojano de Salud (en adelante SERIS) nos permite realizar una descripción de la distribución de hombres y mujeres en este organismo autónomo.

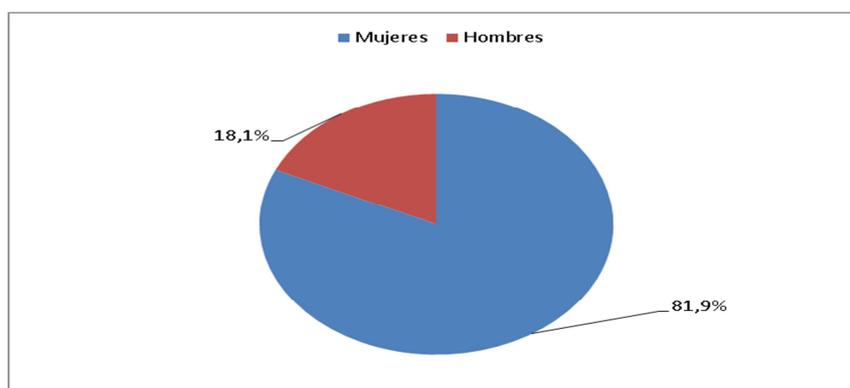
5.3.1 Visión general

El personal dependiente del SERIS²⁵ a 1 de enero de 2020 es de 4.191 efectivos, de los cuales 3.3431 son mujeres y 760 hombres. Estos datos reflejan un claro dominio del sexo femenino dentro de la plantilla del SERIS con una cuota de representación del 81,9%.

Gráfico 5.3.1.1

Representación de la mujer entre el personal del SERIS en su conjunto. Año 2019

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos cedidos por el SERIS

El protagonismo de las mujeres en el conjunto de este organismo autónomo, que crece año a año, se explica en gran medida por su mayor presencia en los servicios de asistencia especializada de la red pública sanitaria riojana, que concentran el 71,8% de todo el personal perteneciente al SERIS.

Si analizamos al personal en función del área sanitaria en la que trabaja, cabe señalar que en el área de atención especializada, ocho de cada diez sanitarios son mujeres (83,6% de este personal es femenino).

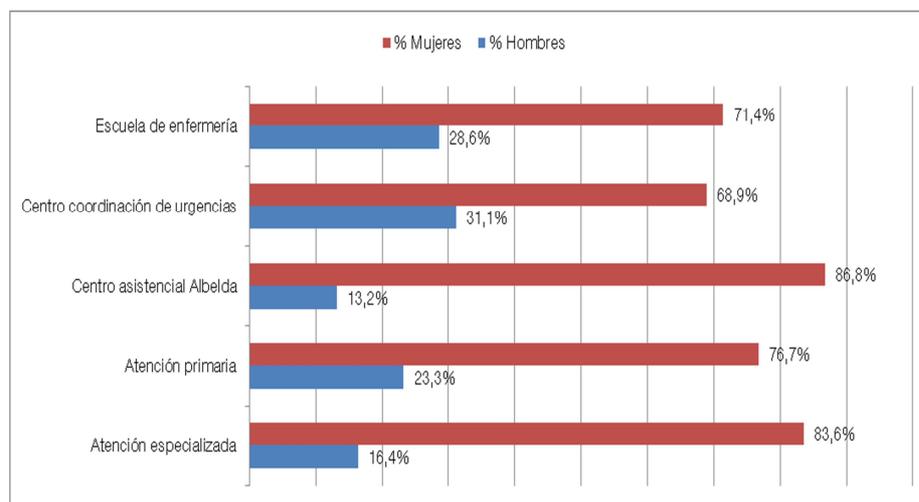
En general en todas las áreas de prestación sanitaria es protagonista la mujer, por encima del límite máximo de una representación equilibrada de sexos fijado por la ley en un 60%. A la vista está que trabajar en hospitales y profesiones como la enfermería y auxiliar de clínica, es tradicionalmente de sesgo femenino

²⁵ Datos procedentes del SERIS

Gráfico 5.3.1.2

Representación de la mujer entre el personal del SERIS según área sanitaria.

Unidad: Porcentaje



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos cedidos por el SERIS

5.3.2 Personal sanitario según grupo de pertenencia, categoría profesional y nivel

Un estudio más profundo de este personal requiere que tengamos en cuenta otras variables como el grupo de pertenencia, nivel y categoría profesional.

Según el grupo de pertenencia, se observa que los empleados del SERIS se concentran en su mayoría en los grupos de personal A1, A2 y C2, que aglutinan más de un 80% del total del personal.

El grupo más numerosos es el A2 que reúne al 33,3% del personal del SERIS, además integra, entre otros, la profesión de enfermería que es una profesión tradicionalmente asumida por mujeres, y así lo demuestran los datos el 92,5,0% del personal de este grupo son mujeres frente a un 7,5% de hombres.

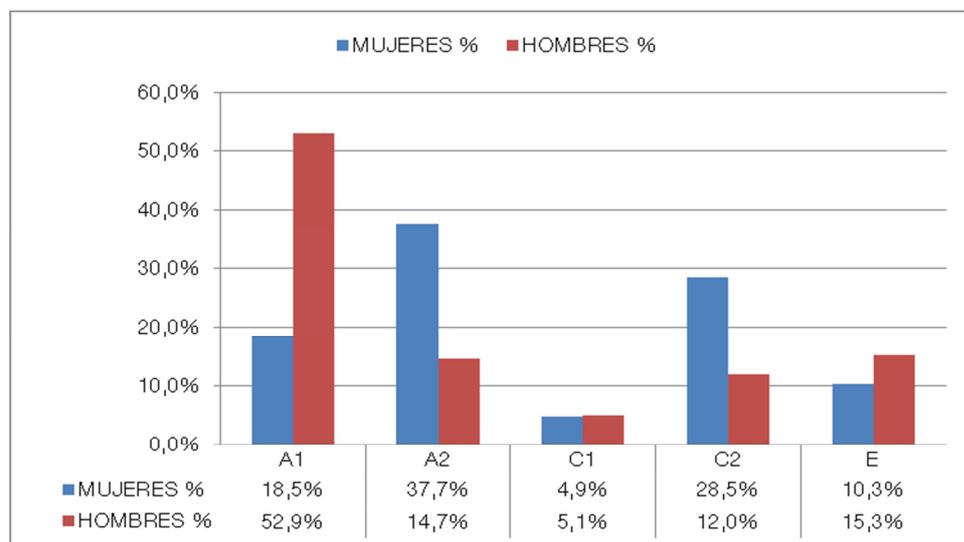
En el resto de grupos, también es significativa la alta presencia femenina en su estructura de personal, salvo en el grupo de pertenencia más alto, A1 donde existe una composición equilibrada de ambos sexos pero con mayoría de mujeres con una representación del 60,4% frente a un 39,6% de hombres.

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

Gráfico 5.3.2.1

Personal del SERIS según grupo de pertenencia.

Unidad: Porcentaje horizontal según sexo

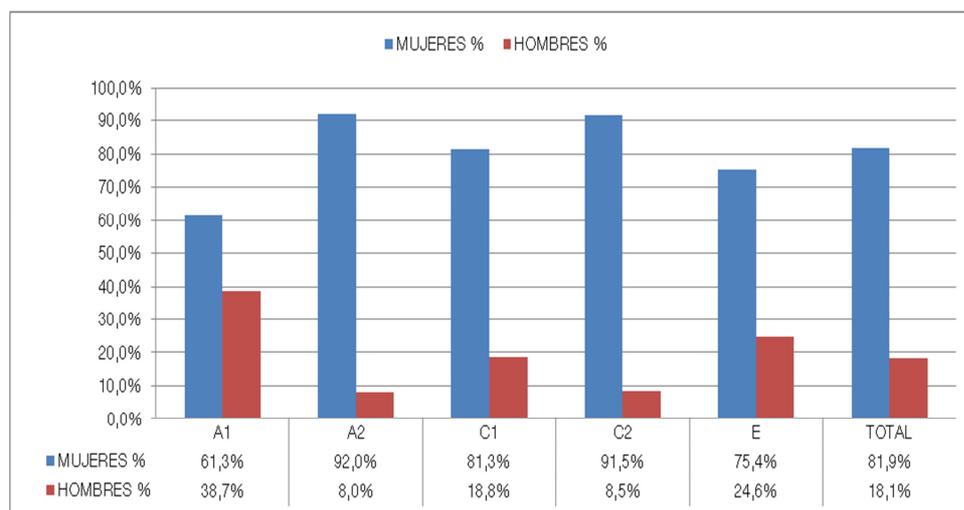


FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Gráfico 5.3.2.2

Distribución de ambos sexos según grupo de pertenencia

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Más de la mitad del colectivo masculino, un 52,9%, que presta sus servicios en el SERIS pertenecen a la categoría A1, el resto se reparte en el resto de categorías.

Respecto al colectivo femenino, el 37,7% de las mujeres del SERIS se concentran en el grupo A2 y un 28,5% en el grupo C2, estos grupos aglutinan profesiones tradicionalmente de perfil femenino, como la enfermería y auxiliar de clínica.

A continuación analizaremos el perfil de las categorías profesionales que trabajan en el SERIS, por tanto vamos a distinguir entre personal sanitario y personal no sanitario. No vamos a tener en cuenta al personal directivo del SERIS y al personal en proceso de formación, que serán objeto de estudio más adelante.

El personal sanitario (facultativos, ATS, auxiliares de clínica,...) es aquel que lleva tareas destinadas a promover la salud como y el personal no sanitario (gestión, operarios de oficios, informáticos...) son aquellos que prestan servicios de apoyo administrativo o infraestructural al personal sanitario.

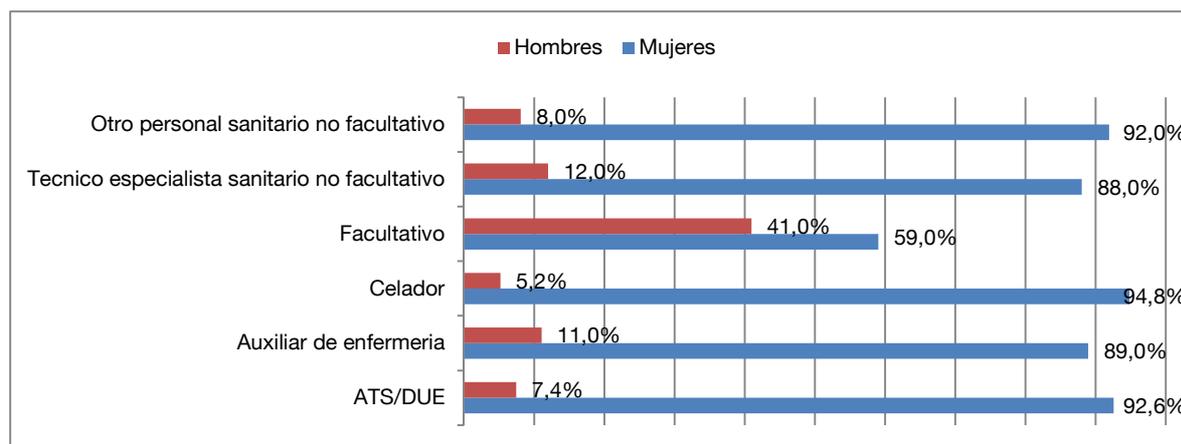
Personal sanitario

Respecto al personal sanitario, podemos ver que en todas las categorías profesionales hay una sobrerrepresentación de la mujer, salvo en la de facultativos, integrante mayoritario del grupo A1, que es el que requiere más formación y por tanto tiene mayor nivel retributivo, donde la representación de ambos sexos es equilibrada pero con mayoría de mujeres

Gráfico 5.3.2.3

Personal sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje horizontal según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Cabe destacar que los grupos de ATS/DUE y auxiliar de clínica concentran más de la mitad de los puestos sanitarios y en ambas categorías el predominio de la mujer es casi absoluto, con una representación del 92,6% entre las ATS/DUE y el 89,0% en la auxiliar de clínica.

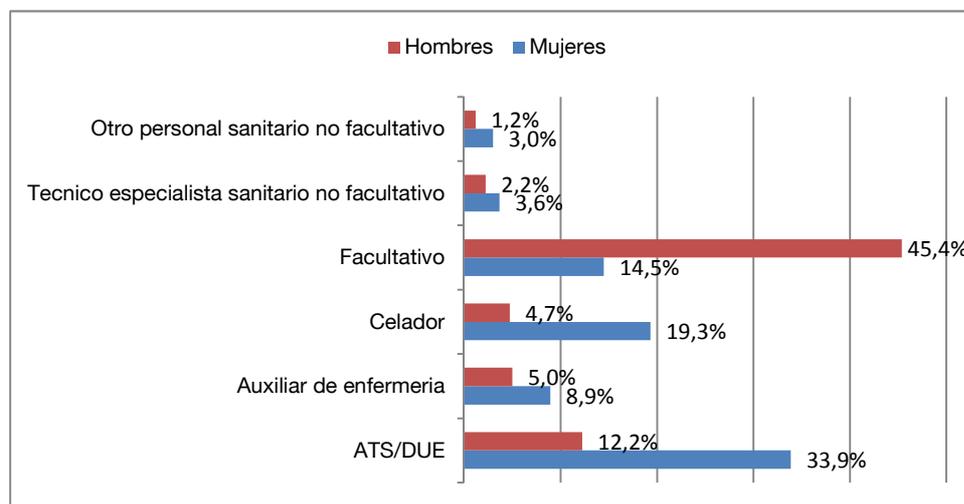
No obstante, si nos centramos en las categorías profesionales en las que se reparte el colectivo de hombres y el de mujeres, vemos que el 45,4% de los hombres que son sanitarios trabajan como facultativos, frente al 14,5% del colectivo de mujeres sanitarias.

El colectivo femenino se concentra mayormente en la categoría profesional de ATS/DUE (33,9%) o de auxiliar de clínica (19,3%).

Gráfico 5.3.2.4

Personal sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Personal no sanitario

Entre el personal no sanitario también existe una mayor presencia del sexo femenino sobre el masculino. Véase los siguientes gráficos.

En todas las categorías profesionales existe una sobrerrepresentación de la mujer, salvo en la categoría de Técnico Administrativo, perteneciente al grupo A1 y con mayores retribuciones, donde la representación de ambos sexos a pesar de que es equilibrada, la diferencia entre ambos sexos es menor, un 56,3% de mujeres frente a un 43,7%.

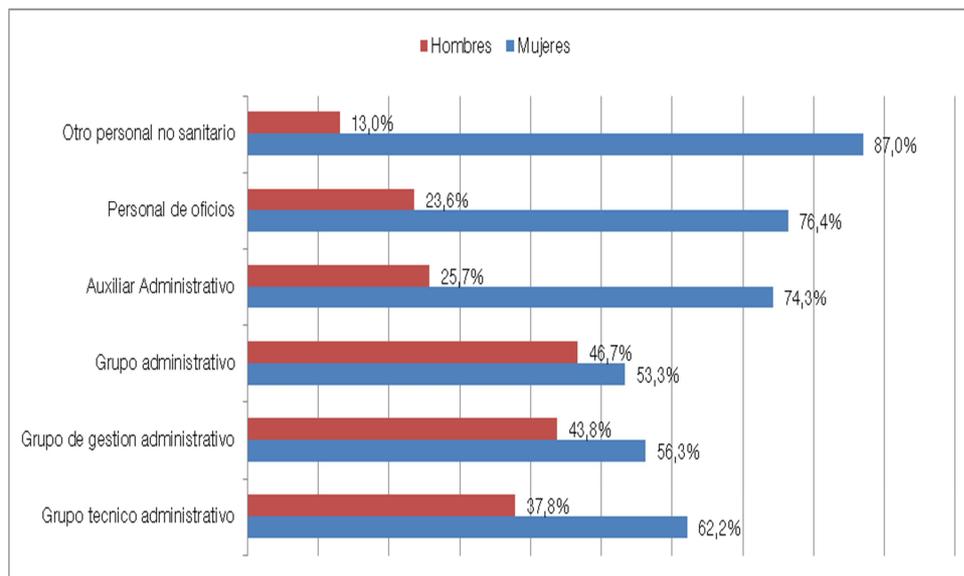
Si por otro lado, analizamos el reparto entre las categorías profesionales de los colectivos de hombres y mujeres, vemos que más de la mitad del colectivo de mujeres no sanitarias se concentra en el grupo de auxiliar administrativo mientras que la mayor concentración de hombres se da en personal de oficios.

En resumen y en base a los datos mostrados por los gráficos anteriores, existe un sobrerrepresentación femenina en el Servicio Riojano de Salud. En todas las categorías profesionales el número de mujeres supera al de hombres.

Gráfico 5.3.2.5

Personal no sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje horizontal según sexo

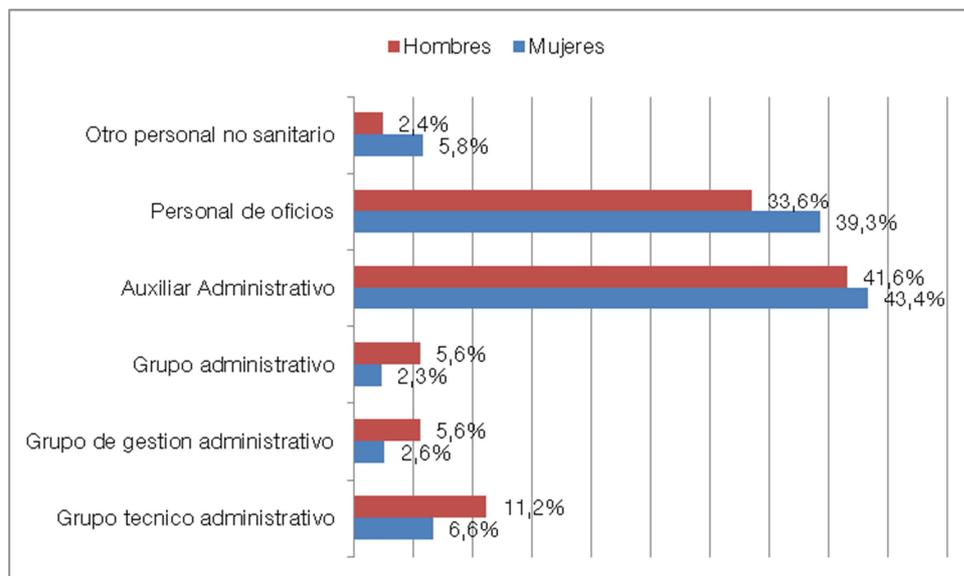


FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Gráfico 5.3.2.6

Personal no sanitario según categorías profesionales

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos cedidos por SERIS

Personal según nivel de carrera administrativa

En cuanto a la distribución por sexo según los niveles de carrera administrativa, la tradicional menor presencia de la mujer en el grupo A1, es decir entre el personal dedicado a la medicina asistencial, ha limitado a su vez su participación en los niveles más elevados de la carrera administrativa y, por tanto, mejor retribuidos.

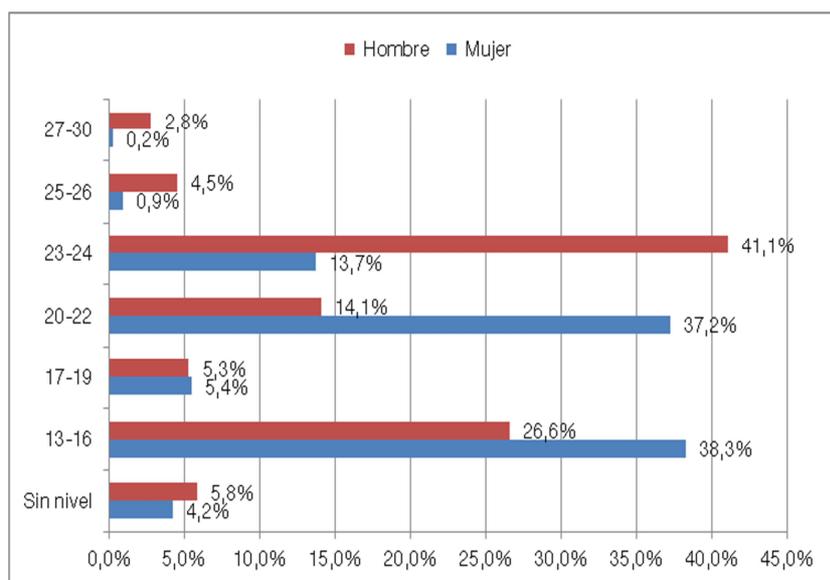
No obstante, esta situación está cambiando, cada vez hay una mayor presencia femenina en el grupo A1, y muestra de ello es el personal en formación (Mires y Matronas) con una clara mayoría de mujeres. El 75,9% de los Mires son mujeres y casi la totalidad de matronas en formación son mujeres (de un total de 8 matronas en formación todas son mujeres salvo un hombre).

El siguiente gráfico recoge una distribución por sexo de los niveles de la carrera administrativa.

Gráfico 5.3.2.7

Personal no sanitario según nivel

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Elaboración propia a partir de datos cedidos por el SERIS. Nota: El grupo sin nivel se refiere al personal que no ocupa plaza dentro del SERIS como el personal en formación y el personal facultativo contratado exclusivamente para hacer guardias médicas.

Claramente hay un protagonismo de la mujer en los niveles inferiores, destacando el primer tramo de nivel (13-16) que alberga el grupo de las auxiliares de clínica y el tercer tramo (20-22) compuesto de personal diplomado en enfermería, de clara mayoría femenina, con porcentajes de representación de 86,7% y 92,3 respectivamente.

En los tramos siguientes este porcentaje desciende considerablemente, en el grupo de facultativos (23-24) que se sitúa en un 60,2%, dentro de la banda de equilibrio, pero en los tramos siguientes, los más altos (25-26) y (27-28) la diferencia es mayor, acentuándose el

desequilibrio a favor del sexo masculino, donde la mujer está representada en 46,9% y 27,6% respectivamente.

5.3.3 Personal directivo

Por último, una breve referencia al personal directivo del SERIS, que se compone de 10 puestos directivos, de los cuales nueve pertenecen al grupo A1 y tres al grupo A2. Por sexo, una mujer frente a 6 hombres en el grupo A1, mientras que el personal directivo, tres puestos, perteneciente al grupo A2 son mujeres.

Entre los puestos de jefatura del personal facultativo (Coordinadores, Directores de Zona, Director Médico, Jefes de Coordinación, Departamento, Servicio o Sección), pertenecientes todos al grupo A1, la representación del sexo masculino alcanza el 60,2%, ya que ocupan 47 puestos de jefatura de los 78 totales. Mientras, las mujeres ocupan el 39,7% de los puestos con jefatura.

En las jefaturas de personal sanitario no facultativo pertenecientes todas al grupo A2 (Directora Técnica, Jefe Enfermería, Responsables de calidad, Enfermería o 061, Supervisor de Departamento o Unidad) son ocupadas en su mayoría por mujeres. De un total de 64 puestos 54 pertenecen al sexo femenino cuya representación es del 83,9%.

Por último, respecto a las jefaturas ocupadas por personal no sanitario, en el grupo A1 los hombres ocupan 3 puestos de un total de 5, con una representación del 60% frente al 40% de mujeres. En el grupo A2 hay un total de nueve jefaturas, cinco de ellas ocupadas por mujeres y cuatro por hombres. Y en las categorías inferiores, hay un total de 36 puestos y una representación femenina del 71,0%.

5.4. Análisis del Personal de la Administración de Justicia en La Rioja

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

La Comunidad Autónoma de La Rioja solo tiene competencia sobre el personal no judicial²⁶. Por un lado, los cuerpos generales: el cuerpo de Gestión Procesal y Administrativa, el cuerpo de Tramitación Procesal y Administrativa y el cuerpo de Auxilio Judicial. Y por otro lado, dentro de los cuerpos especiales el cuerpo de médicos forenses. Ambos colectivos prestan servicios en los ámbitos territoriales y jurisdiccionales en los que se organiza el sistema judicial.

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

5.4.1 Visión general del personal de la Administración de Justicia

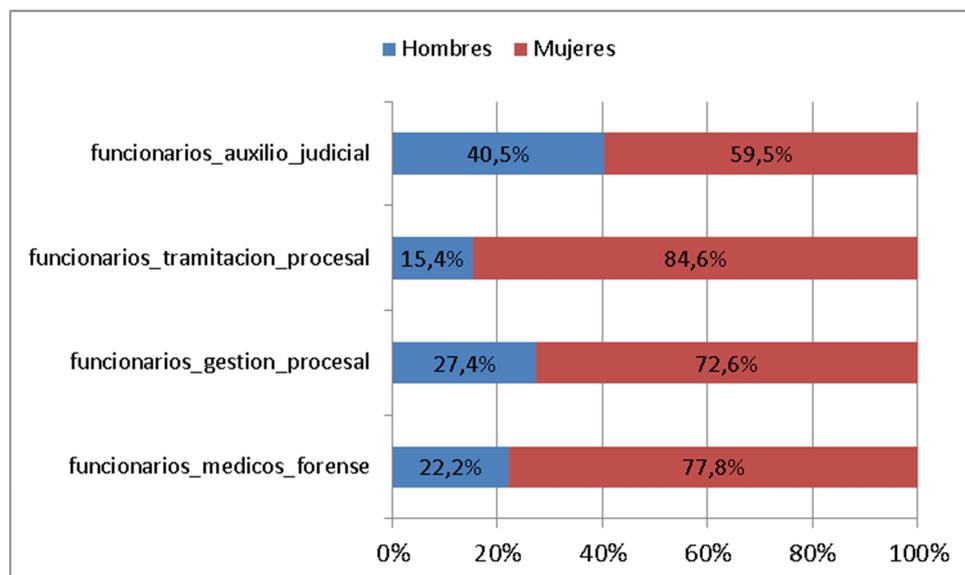
A 1 de enero de 2020, el personal perteneciente a la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de la Rioja alcanzaba un total de 347 personas. Por sexos, se estructura en 263 mujeres (75,8%) y 84 hombres (24,2%). Existe un predominio del personal femenino.

Atendiendo a los grupos profesionales, la mujer supera al hombre en número en todas las categorías profesionales y en todos ellos existe una sobrerrepresentación de la mujer.

Gráfico 5.4.1.1

Composición por sexo del personal de justicia según grupo profesional

Unidad: Porcentaje según sexo



FUENTE: Datos a 1 de enero de 2020. Consejería de Gobernanza Pública.

²⁶ La gestión de los cuerpos de jueces/juezas y de secretarios/secretarias es competencia directa del Ministerio de Justicia, y por tanto, estos colectivos no van a ser objeto de estudio en este informe.

5.5. Análisis del Personal de la Universidad Pública de La Rioja

En la Universidad se distinguen dos grandes grupos de personal: el personal docente e investigador y el personal administrativo y de servicios.

El personal docente e investigador (PDI) está formado por personal funcionario y personal laboral que, adscrito a un Área de Conocimiento e integrado en un Departamento desarrolla su actividad profesional en los campos de docencia, investigación o gestión universitaria.

El personal de administración y servicios (PAS) está formado por personal funcionario y personal laboral, que, bajo la dirección de la Gerencia, tiene encomendadas las funciones de apoyo, asistencia y asesoramiento a las autoridades académicas y el ejercicio de la gestión y administración.

Con carácter general, en la Universidad Pública de La Rioja en el curso 2018-2019 han trabajado 827 personas, de las cuales un 57,0% como personal PDI y el resto un 32,7% como personal PAS y 10,3% como personal PEI (Personal empleado investigador²⁷). Por sexo, el 55,1% de este personal es femenino frente a un 44,9% masculino, lo que refleja una representación equilibrada de ambos sexos, con carácter general.

5.5.1 Visión general del Personal Docente e Investigador (PDI) al servicio de la Universidad Pública de La Rioja

El total del Personal Docente e Investigador en el sistema público universitario riojano durante el curso 2018-2019 se ha situado en 471 personas, de las cuales 445 están adscritas a centros propios y 26 a centros adscritos.

La distribución por género del profesorado universitario es similar a la de años anteriores, donde la mujer representa un 47,1% del personal docente universitario frente al 52,9% de representación masculina.

Por otro lado, del total de mujeres que trabajan en la Universidad Pública de La Rioja un 48,7% lo hacen dentro del colectivo PDI frente a un 67,1% de los hombres.

A diferencia del sector de la enseñanza no universitaria donde existe una altísima representación del sexo femenino, en las enseñanzas universitarias la presencia de la mujer se modera. Es el hombre quien supera a la mujer en términos globales en casi todas las categorías profesionales, aunque existe una tendencia a una estructura equilibrada de sexos.

Si atendemos la variable edad, vemos que el 42,3% de las docentes femeninas son menores de 45 años frente a un 23,7% de los docentes masculinos. El 72,3% de los docentes masculinos tienen más de 45 años frente a un 55,4% de mujeres y solo un 3,6% de hombres tiene una edad superior a los 65 años.

Mientras que los hombres se concentran en tramos de edad mayores, la mujer predomina entre los tramos de edad más jóvenes.

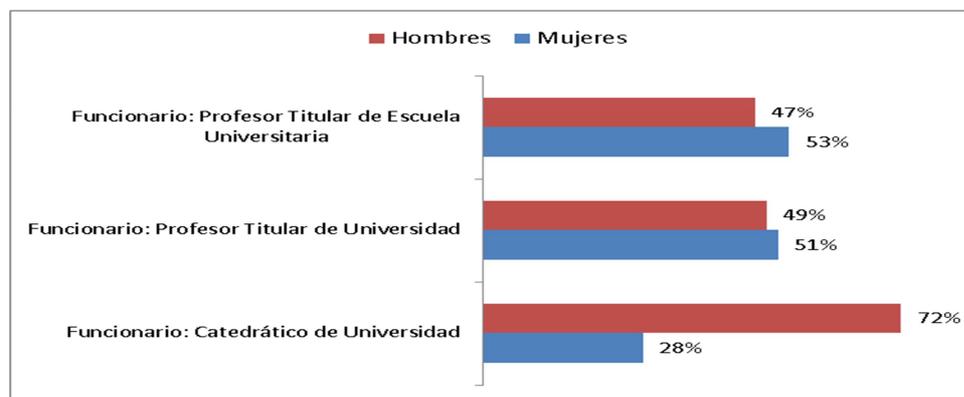
²⁷ PEI Total : Personal empleado investigador: Investigador de convocatorias públicas competitivas, del Art. 83 con cargo a proyectos/grupos de investigación y otros investigadores contratados no incluidos en los anteriores casos

Durante el curso 2018-2019 ha trabajado en la Universidad de La Rioja un total de 65 catedráticos, que representan el 14,6% del personal total de PDI. Existe una mayor presencia de hombres que de mujeres en este colectivo, un 28% de mujeres frente a un 72% de hombres.

Gráfico 5.5.1.1

Personal funcionario docente e investigador según categoría personal. Curso 2018/2019

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Ministerio de Educación y Formación Profesional. Estadística de Personal de Universidades

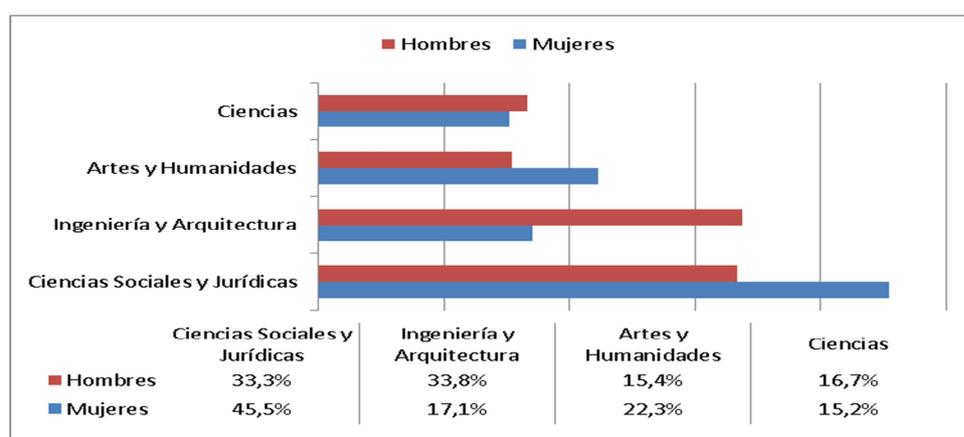
En cuanto a la rama de conocimiento impartida por los docentes, la Ingeniería y Arquitectura es dominio masculino con una representación mayoritaria, del 68,7% de hombres frente al 31,3% de mujeres. Asimismo el 64,5% del colectivo masculino de PDI se concentra en enseñanzas de Ciencias Sociales y Jurídicas (38,8%) y en Ingeniería y Arquitectura (25,7%).

El 45,5% del colectivo PDI femenino se concentra en enseñanzas de Ciencias Sociales y jurídicas. Le sigue Artes y Humanidades con el 22,3%. En el caso de los varones, el 33,8% de los profesores imparten ingeniería Y Arquitectura y el 33,3% Ciencias Sociales y Jurídicas.

Gráfico 5.5.1.3

Personal docente e investigador según rama de conocimiento

Unidad: Porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación Y Formación Profesional

5.5.2 Visión general del Personal Administrativo y de Servicios (PAS) al servicio de la Universidad Pública de La Rioja

El total de Personal de Administración y Servicios en el sistema universitario riojano presencial en el curso 2018-2019 se ha situado en 271 personas, 267 en centros propios y 4 en centros adscritos. Por sexo, el 68,3% de este personal son mujeres frente al 31,7% de hombres.

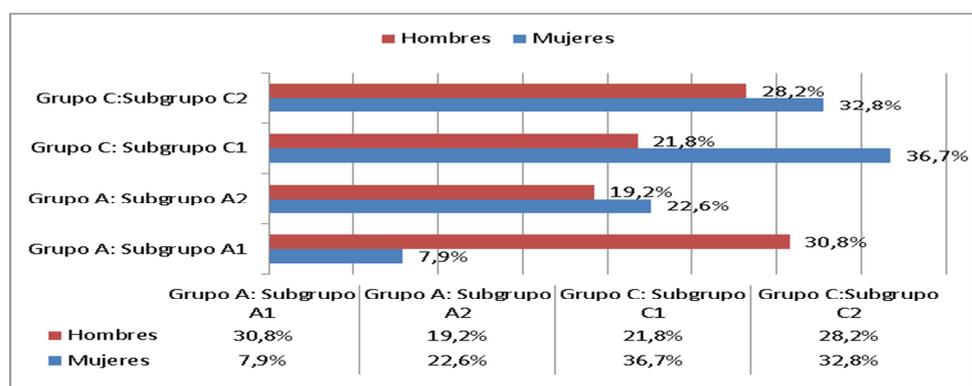
El 94,1% del PAS es personal funcionario. La mayoría de este personal pertenece al grupo C1 (32,2%), le sigue el grupo C2 (31,4%), el grupo A2 (21,6%) y el A1 (14,9%). En cuanto al personal contratado y eventual representan el 5,9% restante.

Atendiendo al sexo, el 30,8% del personal masculino trabaja en el nivel A, el más cualificado y remunerado. Sin embargo en el caso de las mujeres, solo el 7,9% lo hacen en este nivel, concentrándose estas en el grupo C1.

Grafico 5.5.2.1

Personal Administrativo y de Servicios funcionario según grupo de personal

Unidad: Número y porcentaje según sexo

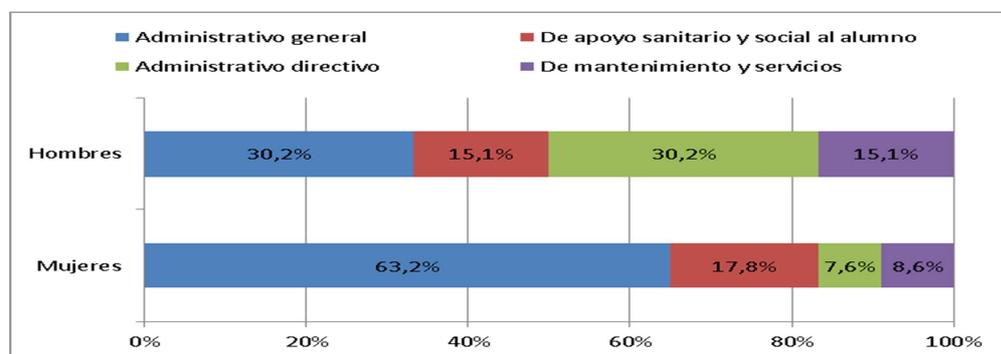


FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional
Si nos fijamos en el tipo de servicio que presta este personal, se ven las siguientes diferencias:

Gráfico 5.5.2.2

Personal Administrativo y de Servicios según servicio prestado

Unidad: Número y porcentaje vertical según sexo



FUENTE: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

El 52,8% del PAS presta servicios administrativos a nivel general, el 17,0% presta servicio de apoyo sanitario y social al alumno, el 14,8% es administrativo directivo, el 10,7% se dedica al mantenimiento y servicios y el resto de apoyo a la investigación.

El 63,2% del personal dedicado a servicios administrativos es mujer frente al 36,8% de hombres. Por el contrario, en el personal directivo trabaja el 7,6% del total femenino frente al 30,2% del personal masculino total.

6. El Impacto de Género en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2019.

Análisis de los Programas de Gasto por Consejerías y Otras Secciones Presupuestarias

A continuación, se expone el análisis cualitativo y cuantitativo de las actuaciones orientadas a avanzar en igualdad llevadas a cabo en el ejercicio presupuestario 2019, además de las nuevas actuaciones que se desarrollarán en el Presupuesto 2020, con detalle de sus objetivos para la igualdad de mujeres y hombres, las medidas para su consecución y los indicadores necesarios para su seguimiento y evaluación.

6.1. Sección 05. Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

6.1.1. Introducción

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

Pertinencia de la evaluación de los gastos de personal²⁸

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

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

Participación de la Secretaría General Técnica

En la política relativa a los gastos de personal influyen de modo indirecto todas las Secretarías Generales Técnicas del Gobierno. En concreto la Secretaría General Técnica de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población es titular de las siguientes competencias en materia de personal: ejercer la jefatura superior del personal; planificar y dirigir la gestión de personal que realizan los Directores Generales; remitir al Registro de Personal las informaciones de los efectivos de la Consejería que deban constar en ellos; realizar la inspección del personal y los servicios administrativos; incoar los expedientes disciplinarios que afecten al personal de la Consejería y coordinar las actividades de instrucción; planificar las necesidades de formación del personal de la Consejería y determinar la participación del personal en las acciones formativas.

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

Así, este documento tiene por objeto llevar a la práctica esta participación y tratar de sentar unas bases útiles para analizar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno Regional en el Género en lo que se refiere al Capítulo Primero dedicado a los Gastos de Personal y desde la

²⁸ Para realizar este informe se tienen en cuenta los datos de todo el personal funcionario y laboral, incluido el personal eventual, de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población a fecha 31 de diciembre de 2019.

perspectiva de la influencia que las Secretarías Generales Técnicas dadas sus competencias genéricas en esta materia pueden tener sobre la misma.

La información cuantitativa se indica en las tablas y gráficos que se muestran a continuación, con datos a 31 de diciembre de 2019.

Distribución del personal por puestos de trabajo y sexo

Las cifras del personal distribuido por trabajo y sexo son las siguientes:

Cuadro 6.1.1.1

Efectivos de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Unidad: Número y porcentaje de representación según sexo y grupo de pertenencia

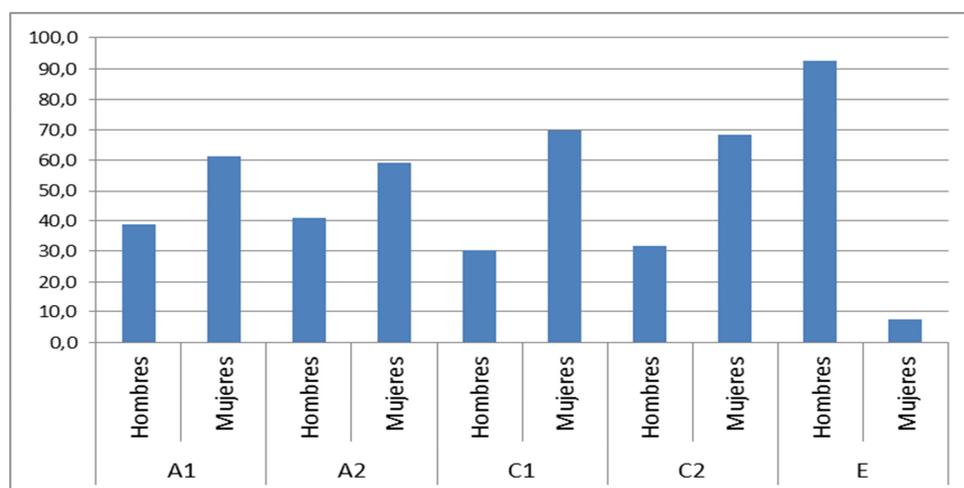
SERVICIOS	A1		A2		C1		C2		E		Total		Total
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	
SGT	4	7	5	4	2	7	10	9	1	1	22	28	50
D.G. Agricultura y Ganadería	21	34	19	35	12	26	4	27	24	-	80	122	202
D.G. Desarrollo Rural	3	4	12	13	5	10	2	1	-	-	22	28	50
D.G. P.Territorial, Urbanismo y Vivienda	4	6	4	6	4	10	4	6	-	1	16	29	45
Total	32	51	40	58	23	53	20	43	25	2	140	207	347

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Gráfico 6.1.1.2

Efectivos de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Unidad: porcentaje de representación según sexo y grupo de pertenencia



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

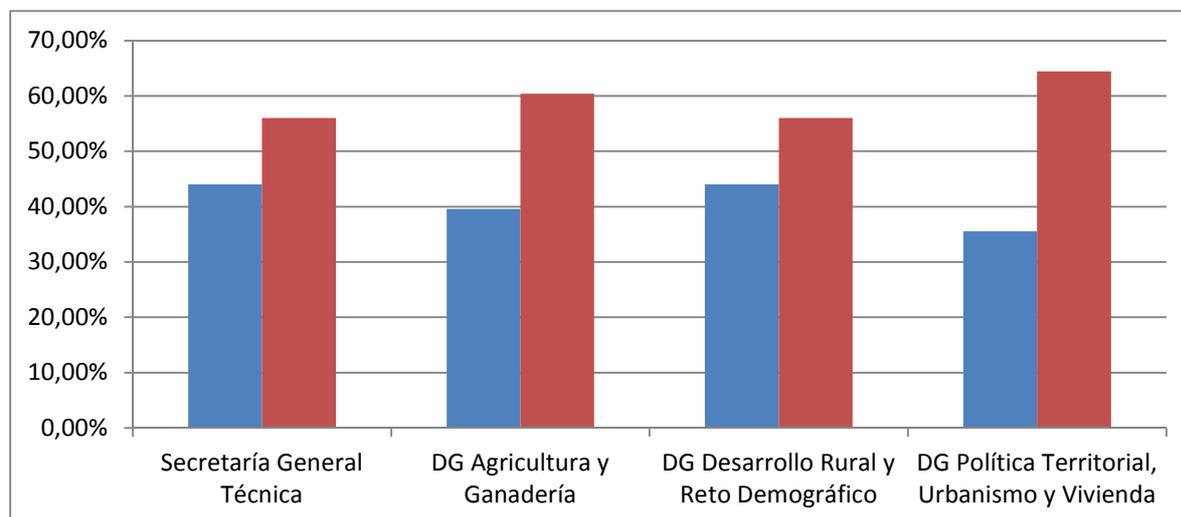
Existe una representación equilibrada de sexos en los grupos de personal altos, sin embargo destaca el protagonismo masculino en los grupos de personal más bajos, el grupo E está integrado por un total de 27 trabajadores, de los cuales 25 son hombres, que la mayoría son operarios y operarios especializados, que son profesiones tradicionalmente desempeñadas por hombres.

Si analizamos el personal en función del centro de trabajo, existe una mayoría de población femenina, ya que alcanza el 59,66% del personal de la Consejería, mientras que la masculina llega al 40,34. Estos valores cumple los márgenes de equilibrio (60%-40%) establecidos en la LO 3/2007, de 22 de marzo.

Gráfico 6.1.1.3

Efectivos de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Unidad: porcentaje de representación según sexo y centro de trabajo



Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Es interesante reflejar las cifras correspondientes a los puestos singularizados que pueden ser considerados de más responsabilidad, entendiendo como tales las jefaturas de servicio, área y sección y puestos de coordinador/a. Los datos son los siguientes:

Cuadro 6.1.1.4

Puestos singularizados de responsabilidad de la Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Unidad: Número según

	Hombres	Mujeres
Jefaturas de Servicio	6	8
Jefaturas de Área	2	0
Jefaturas de Sección	13	14
Coordinador/a	1	1
TOTAL	22	23

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

A la vista de los datos anteriores, se observa como en términos globales, en relación con los puestos descritos prácticamente se puede hablar de paridad, dado que el 51,11% de estos puestos los ocupan mujeres mientras que el 48,89% lo ocupan hombres.

Si nos circunscribimos únicamente a aquellos puestos para los que como requisito de acceso es imprescindible y exclusiva la condición de funcionario del subgrupo A1, esto es, las jefaturas de servicio y de área, se cuenta en la Consejería con 8 hombres y 8 mujeres.

No se ha valorado en esta estadística otras variables como la titulación o edad de los sujetos. Esta cuestión cobra especial relevancia en la distribución de los puestos porque éstos se encuentran, en ocasiones, reservados a personal de Administración Especial, en este caso y dadas las materias propias de esta Consejería a veterinarios, ingenieros agrónomos, ingenieros técnicos agrícolas, arquitectos y arquitectos técnicos, entre otros. Durante décadas estas titulaciones han sido consideradas socialmente masculinas, no obstante, los datos aportados tanto en cifras globales como en la ocupación de estos puestos singularizados demuestran que las tendencias han ido variando a lo largo de tiempo y que dichas profesiones han dejado de ser consideradas mayoritariamente masculinas.

Permisos, licencias para la conciliación de la vida familiar y profesional

Respecto a los permisos y licencias cuya finalidad es permitir la conciliación de la vida familiar y profesional de los empleados públicos, se ofrecen los siguientes datos relativos al año 2019

Cuadro 6.1.1.5

Permisos y licencias concedidos al personal de la Consejería

Unidad: Número de trabajadores con permiso en 2019

	Hombres	Mujeres
Excedencias	0	1
Reducciones de jornada por cuidado de hijos u otros familiares	2	10
Lactancia diaria	1	2
Lactancia acumulada	1	1
Flexibilidad horario especial	2	3
Licencia sin sueldo	1	0

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

No se ha dado ningún supuesto de reducción de jornada o excedencia por razón de violencia de género.

6.1.2 Dirección General de Agricultura y Ganadería

Descripción del programa de gasto 7121. Organización y estructura de la agricultura, ganadería y agroalimentación..

En virtud de la solicitud única de ayudas PAC de la campaña 2017 se han concedido 30.982.678,97 euros a un total de 5.148 perceptores. La distribución por sexos es la siguiente:

Cuadro 6.1.2.1

Ayudas directas a la PAC.

Unidad: Número y porcentaje

	Titulares		Euros	
	Numero	%	Numero	%
Sociedades	447	8,7	9.329	30,1
Mujer	1.170	22,7	3.531	11,4
Varón	3.531	68,6	18.121	58,5

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

La distribución de estos importes por sexos se puede desglosar en los siguientes grupos de ayudas:

Cuadro 6.1.2.2

Ayudas directas a la PAC. Ayudas desacopladas de la producción (Pago Básico, Pago Verde y C° Jóvenes)

Unidad: Número y porcentaje

	Titulares		Euros	
	Numero	%	Numero	%
Sociedades	447	9,1	6.536.502,5	28,1
Mujer	1.124	22,8	2.851.308,2	12,3
Varón	3.399	69,1	13.856.580,4	59,6

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Cuadro 6.1.2.3

Ayudas directas a la PAC. Ayudas asociadas en agricultura

Unidad: Número y porcentaje

	Titulares		Euros	
	Numero	%	Numero	%
Sociedades	122	8,7	281.729,3	28,2
Mujer	287	20,5	97.318,5	9,7
Varón	989	70,7	619.877,7	62,1

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Cuadro 6.1.2.4

Ayudas directas a la PAC. Ayudas asociadas en ganadería

Unidad: Número y porcentaje

	Titulares		Euros	
	Numero	%	Numero	%
Sociedades	115	26,8	1.258.391,2	42,2
Mujer	47	11,0	228.276,1	7,1
Varón	267	62,2	1.496.971,9	50,1

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

Cuadro 6.1.2.5

Ayudas directas a la PAC. Ayudas vinculadas a la solicitud única (Agro ambiente y Clima, Agricultura Ecológica y Ayuda de Indemnización a zonas de montaña)

Unidad: Número y porcentaje

	Titulares		Euros	
	Numero	%	Numero	%
Sociedades	131	17,0	960.024,9	31,8
Mujer	81	11,1	265.250,9	8,8
Varón	521	71,1	1.792.548,6	59,4

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

6.1.3 Dirección General de Desarrollo Rural y Reto Demográfico

6.1.3.1 Descripción del programa de gasto 4121. Desarrollo Rural

En el programa de gasto 4121 se encuentran presupuestadas una gran diversidad de actuaciones, entre otras:

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

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

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

1.- Situación de partida

A.- Estadísticas

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

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

Cuadro 6.1.3.1.1

Ayudas a instalaciones de jóvenes agricultores y planes de mejora

Unidad: Número y porcentaje según sexo

	Instalación jóvenes agricultores			Planes de mejora			
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	S.C. / C.B(2)	%Mujeres
2002	5	36	12,2	13	231	65	4,2
2003	7	33	17,5	15	188	47	6,0
2004	4	30	11,8	19	260	39	6,0
2005	7	27	20,6	24	303	57	6,3
2006	6	30	16,7	15	217	54	5,2
2008	9	39	18,8	32	291	51	8,6
2009	15	37	28,8	53	445	75	9,3
2010	11	32	25,6	30	179	44	11,9
2011	7	32	18,0	18	215	53	6,3
2012	9	33	21,43	25	212	55	8,56
2013	10	67	12,98	26	241	47	8,28
2014	24	81	22,9	49	317	44	12,0
2015	15	93	13,9	41	302	65	10,1
2016	12	53	18,5	21	219	32	7,7
2017	13	58	18,3	24	203	36	9,1
2018	16	60	21,1	23	277	50	9,3
2019	11	45	19,6	12	140	24	6,8
Total	181	786	18,7	440	4.240	838	8,0

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

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

Sociedad Civil / Comunidad de Bienes.

Las cifras de 2018, se refieren a pagos durante el año 2019

Fuente: Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

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

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

Podemos resaltar dos características especiales de esta línea de ayudas:

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

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

Actualmente, tenemos 3 expedientes activos. El importe autorizado para 2020 asciende a 3.000 euros.

B.- Comentarios sobre la situación actual

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

Las líneas de Incorporación de jóvenes al sector agrario y de Modernización de explotaciones agrarias están incluidas en los Programas de Desarrollo Rural 2007/2013 y 2014/2020, 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.

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

El total de explotaciones de Titularidad Compartida son 29.

Por años:

- 2012: 1 inscripción
- 2013: 5 inscripciones nuevas
- 2014: 6 inscripciones nuevas
- 2015: 1 inscripción nuevas

2016: 2 inscripciones nuevas

2017: 14 inscripciones nuevas

Total explotaciones Titularidad Compartida inscritas por años:

2012: 1

2013: 6

2014: 12

2015: 13

2016: 15

2017: 29

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

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

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

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

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

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

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

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

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido de:

A.- Políticas de gasto a llevar a cabo

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

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

En el caso de la afiliación a la Seguridad Social, el procedimiento de concesión es directo, por lo que en principio, se resolverán todas las solicitudes que, cumpliendo las condiciones, se presenten. En el presente ejercicio y hasta la fecha se han presentado 6 solicitudes, todas ellas de mujeres.

B.- Informe de 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.

Situación respecto a demás órganos dependientes de esta consejería

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

6.1.3.2 Descripción del programa de gasto 2611. Vivienda

Desde el punto de vista económico, el estudio se basa en los datos del año 2019.

En el año 2019 bajo el programa de gasto 2611, la Dirección General de Política Territorial, Urbanismo y Vivienda desarrolló la Promoción y Ayuda para la Rehabilitación y Acceso a la vivienda. Bajo los códigos 440, 482, 772 y 780 se imputan las ayudas del programa de arrendamientos especiales; las ayudas del programa de ayuda al alquiler de vivienda; las ayudas del programa de fomento del parque de vivienda en alquiler; la ayudas del programa de compra de vivienda para jóvenes menores de 35 años y finalmente, las ayudas a la rehabilitación edificatoria.

En definitiva, la Dirección General de Política Territorial, Urbanismo y Vivienda ejecutó los gastos del Plan Estatal y Autonómico de Vivienda, por lo que ha de analizarse si los planes tratan con neutralidad de género la política de vivienda y si su aplicación contribuye a alcanzar el objetivo de eliminar las discriminaciones entre mujeres y hombres para conseguir una sociedad que, en cuanto al género, valore y trate igual a sus miembros. Una vez estudiados los planes es cuando puede comprobarse si la igualdad, que como punto de partida manifiestan los planes, no se desvirtúa con la ejecución del gasto.

El Plan Estatal de Vivienda 2018-2021, regulado en el Real Decreto 106/2018, de 9 de marzo, considera sectores preferentes, entre otros, a las unidades de convivencia en las que exista alguna víctima acreditada de violencia de género y mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, en especial cuando tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

Además, en el Plan de Vivienda de La Rioja 2018/2021, regulado en el Decreto 30/2018, de 20 de septiembre, se recogen como sectores preferentes de las ayudas las mujeres embarazadas en situación de desprotección y/o riesgo de exclusión social con arreglo a la Ley 1/2012, de 12 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada en La Rioja.

Ambos planes, estatal y autonómico, establecen condiciones de igualdad de género en relación con las ayudas que regulan y hacen referencia a una situación de hecho que afecta en mayor número a las mujeres, por lo que son éstas las que aparecen como colectivo especialmente protegido. Nos referimos a las mujeres víctimas de violencia de género.

Durante el ejercicio 2019, de todas las ayudas convocadas, podemos estudiar el impacto de género en las ayudas al alquiler de vivienda, en la rehabilitación edificatoria y en la compra de vivienda por jóvenes menores de 35 años.

1. Ayudas al alquiler de vivienda.

Por Resolución de 7 de noviembre de 2018, de la Consejería de Fomento y Política Territorial, se convoca la subvención regulada en la Orden FOM/81/2018, de 22 de octubre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas al alquiler de vivienda en la Comunidad Autónoma de La Rioja,

El análisis sobre la variable de sexo en el programa de ayudas al alquiler general en la anualidad 2019 es el siguiente:

Cuadro 6.1.3.2.1

Programa de ayudas al alquiler 2019

Unidad: Número y porcentaje según sexo

	Solicitantes	Ayudas concedidas	Importe medio mensual	Otros miembros de las Unidades de convivencia a las que se ha concedido ayudas
Hombre	1.078	681	94	641
Mujer	1.071	826	101	701

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

El análisis sobre la variable de sexo en el programa de ayudas al alquiler para jóvenes menores de 35 años, en la anualidad 2019 es el siguiente:

	Solicitantes	Ayudas concedidas	Importe medio mensual	Otros miembros de las Unidades de convivencia a las que se ha concedido ayudas
Hombre	505	370	186	310
Mujer	792	634	185	325

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

2. Ayudas a la Rehabilitación Edificatoria.

Por Resolución de 11 de octubre de 2018, de la Consejería de Fomento y Política Territorial, por la que se convoca la subvención regulada en la Orden FOM/71/2018, de 24 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión en la Comunidad Autónoma de La Rioja, de las ayudas al fomento de la Rehabilitación Edificatoria

El análisis incluyendo la variable de sexo, según los propietarios o inquilinos de los edificios que han solicitado las ayudas de rehabilitación y se les ha concedido:

Cuadro 6.1.3.2.2

Programa de ayudas al alquiler 2019

Unidad: Número de expedientes e importe según sexo

	Expedientes	Beneficiarios	Importe de la ayuda
Hombre	309	2.767	4.762.022
Mujer	322	3.453	4.950.469

Fuente: Consejería de Consejería de Agricultura, Ganadería, Mundo Rural, Territorio y Población

3. Ayudas a la compra de vivienda para jóvenes menores de 35 años:

Por Resolución de 3 de octubre de 2018, de la Consejería de Fomento y Política Territorial, se convoca la subvención regulada en la FOM/70/2018, de 24 de septiembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas a los jóvenes para la compra de vivienda en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El análisis sobre la variable de sexo en este programa de ayudas en la anualidad 2019 es el siguiente: 45 varones frente a 40 mujeres y 56 parejas.

6.2 Sección 06. Salud Y Portavocía del Gobierno

6.2.1 Introducción

Este informe analiza el impacto de género de las políticas y actividades de la Consejería de Salud y Portavocía del Gobierno que se plasman en la Ley de Presupuestos del año 2021, en cumplimiento de la obligación establecida por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en cuyo artículo 19 se establece que “Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.”

Las corrientes más modernas señalan que no existen políticas neutras en cuanto al género, superando las visiones de que las políticas tienen un impacto nulo en esta materia. Partiendo de esta premisa, este informe hará una breve reseña, del concepto de impacto de género y sus implicaciones en las políticas de salud, para, seguidamente, analizar las principales actuaciones adoptadas por la Consejería de Salud, que expresamente pretenden eliminar o atenuar las desigualdades entre sexos, desagregándose las mismas por los diferentes servicios adscritos a los órganos directivos a saber:

-Secretaría General Técnica:

- La política de personal, siempre dentro de la política más amplia que lleva a cabo la Dirección General de Función Pública, y dentro de los límites y condicionantes presupuestarios y legales.

- Las líneas de subvenciones de concesión directa y concurrencia competitiva, competencia de este órgano directivo.

-Dirección General de Salud Pública, Consumo y Cuidados:

-Las actuaciones de promoción de la salud pública, desarrolladas, en concreto, por el Servicio de Promoción de la Salud.

-Las actuaciones en materia de prevención de las adicciones, llevadas a cabo o impulsadas por el Servicio de Drogodependencias y otras Adicciones.

-Las actividades en el ámbito de las vacunaciones, planificadas y organizadas por el Servicio de Epidemiología y Prevención Sanitaria.

-Servicio de Seguridad Alimentaria y Sanidad Ambiental: que este año ha realizado un esfuerzo por incluir el género en la reflexión sobre las actividades que lleva a cabo.

-Dirección General de Humanización, Prestaciones y Farmacia: La principal novedad de este año es el análisis de las políticas que desarrolla esta dirección desde una perspectiva de género.

-Dirección General de Emergencias y 061.

¿Qué es la perspectiva de género?

Conforme a Trinidad Donoso-Vázquez y Anna Velasco-Martínez constituye un posicionamiento crítico para el análisis de la dimensión crítica y evaluativa de la normatividad heterosexual y patriarcal que sustenta al sistema social y en el que el género es un principio de jerarquización de espacios, recursos materiales, económicos públicos e ideológicos. Esta normatividad social alude también a una jerarquía de valores estructurados de mayor a menor importancia y de mayor a menor valor, valores masculinos ligados a la ambición, el poder, el éxito, la conquista, la utilidad y valores centrados en las relaciones, las vivencias, los deseos, donde los primeros conforman las relaciones sociales pero no solo estas sino también con el entorno y los seres inanimados y los segundos quedan circunscritos al ámbito doméstico, pero sin duda representan una fuente de cohesión imprescindibles para la vida y mayor y mejor grado de sostenibilidad, entre ellos el valor del cuidado. (Gillian 1985)

Detrás del concepto de género hay una referencia a un orden simbólico y real de sumisión, exclusión y subordinación social. Esta estratificación social no se realiza solo en base al género y permite abordar las otras discriminaciones con una perspectiva amplia e inclusiva a la vez, al ser el género: “El campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder.” (Scott.1996 p.366)

El género por tanto es una categoría analítica subversiva que busca romper con las estructuras establecidas a partir del cual se estructura la sociedad en jerarquías de poder. Mirar la realidad con perspectiva de género es aspirar a redefinir las reglas del juego, de lo público y de lo privado; del valor del éxito; de la sostenibilidad de la vida; de las relaciones entre cercanos y extranjeros.

- Contexto normativo: Internacional, estatal y autonómico

-Internacional

En la Conferencia de Beijín de 1995, durante la celebración de la IV Conferencia de las Naciones Unidas sobre las mujeres, las instituciones públicas se comprometen a posicionarse activamente promoviendo la igualdad entre hombres y mujeres. Nace así una nueva estrategia que implica la transversalidad del principio de igualdad de género como principio inspirador de todas las políticas públicas generales desde su planificación, elaboración, ejecución o evaluación.

En el ámbito comunitario, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam se adoptó una posición activa para el logro de la igualdad de hombres y mujeres. A partir de entonces, los poderes públicos tienen la obligación no solo de no discriminar sino de ser activos y proponer políticas que demuestren un efecto positivo en cuanto a la igualdad.

En 1996, la Comisión elaboró un documento aclaratorio de la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas públicas y comunitarias y la obligatoriedad de evaluar su impacto en función del género. En 2002, el Programa para la mejora de la legislación elaborado por la Comisión explicita esta necesidad de evaluación de las principales iniciativas de igualdad de género.

-Estatal

La Constitución consagra el principio de igualdad en su artículo 14: “Los españoles son todos iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión o cualquier otra circunstancia personal o social” y este principio inspira a todos los títulos de la Constitución. En 2003, se aprobó la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, estableciéndose la obligatoriedad de acompañar los anteproyectos de ley y reglamentos normativos de un informe sobre el impacto de género de las medidas establecidas en el mismo.

El mayor hito lo constituye la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que contiene referencias expresas a la transversalidad de la igualdad de género y sobre su aplicación en el proceso de elaboración, interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

-Autonómico

En el caso de la Comunidad Autónoma de La Rioja, no existe una normativa específica en este ámbito pero una Proposición no de Ley aprobada por unanimidad por el Parlamento de La Rioja, el 10 de marzo de 2005, establecía que: “Que el Gobierno de la Comunidad Autónoma de La Rioja incorpore la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore.”

Por ello, toda la normativa autonómica cuenta con su correspondiente estudio de impacto de género y la Ley de Presupuestos no es una excepción, además de ser de especial importancia en tanto recoge los créditos que financian el resto de políticas. En este ámbito, hay que destacar la realización de actividades de formación para la elaboración de informes de impacto de género en la administración pública.

Del mismo modo, es importante tener en cuenta que la eliminación de las desigualdades constituye el objetivo 5 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas en cuya consecución está trabajando el Gobierno de La Rioja.

Con todas estas consideraciones este informe pretende conseguir que las políticas públicas homologuen los derechos y oportunidades de hombres y mujeres para una mayor eficacia de las mismas, una mejor administración y un tratamiento justo y equitativo para ambos sexos.

6.2.2. SGT. Funciones en referencia al informe de impacto de género.

La Secretaría General Técnica desarrolla funciones administrativas, normativas, de gestión de personal, de contratación, y presupuestarias relacionadas con la intendencia y funcionamiento, pero que coadyuvan a una política general de igualdad de género, como se apreciará en los cuadros y datos que se plantean. Son actuaciones transversales que han de actuar como impulsoras de la política de género.

Es el Decreto 45/2020, de 3 de septiembre, 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 el que atribuye a la Secretaría General Técnica en su artículo 6.1.2.2.a) en el ámbito de su Consejería y en coordinación con la Consejería de Hacienda y Administración Pública: “La elaboración del anteproyecto de presupuesto de la Consejería y la determinación de los programas presupuestarios, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria”

Dentro de esta labor de elaboración se encuadra la coordinación y elaboración del informe del impacto de género.

Análisis de datos de la consejería

Los puestos de trabajo de la Consejería están ocupados por personal funcionario o laboral, hombres o mujeres, estas últimas mayoritarias como se verá, y en su análisis habría de verse el reflejo y evolución interanual de una política positiva de género.

Los cuadros aportados se refieren a 31 de diciembre de 2019, por lo que no reflejan la nueva Dirección General de Emergencias y 061, reflejan la situación de puestos y plazas, las vacantes u ocupación por sexo y se reflejan tanto datos generales por Órganos Directivos dependientes de la Consejería como por distribución por centros y programas presupuestarios para ver su incidencia y evolución.

Aparecen los puestos clasificados por categorías en cuanto a requisitos de acceso A1, A2, C1, C2 y grupo E. De esta manera, se podrá apreciar la incidencia de la ocupación de hombres y mujeres y la distribución según el cumplimiento de requisitos y capacidades.

Relevantes resultan los cuadros sobre la distribución y el desglose del disfrute de los permisos del personal, aquellos que tienen o pueden tener consecuencias relevantes por su incidencia en la conciliación de la vida laboral con la familiar y cómo se distribuyen esas tareas y obligaciones familiares por sexos. Se trata de los permisos fundamentales de excedencias para y por el cuidado de los hijos y las reducciones de jornadas, permisos para el disfrute de cuidado de familiares por causas de enfermedad, dependencia, etc.

Por último, se desataca la distribución por sexos según ocupación de los puestos directivos, altos cargos de la consejería, así como los puestos de estructura, jefaturas de servicio, jefaturas de área y de sección. Igualmente, se incorpora otro dato relevante, cual es el número de casos en que se ha solicitado y concedido el teletrabajo, situación cada vez más frecuente en la Administración Pública que ésta debe potenciar toda vez que ante una administración cada vez más informatizada y donde la mayoría de las actuaciones con el ciudadano se han de hacer de forma telemática, los poderes públicos han de incentivar como una forma idónea de

compatibilizar las responsabilidades laborales con las sociales y familiares, en el marco siempre de una política activa de género.

En un breve análisis de los datos extraídos, hacemos un pequeño resumen de los datos más relevantes que pueden observarse:

- En la Consejería de Salud existen cuatro puestos de altos cargos y dos están ocupados por mujeres.

-En referencia a las unidades administrativas que forman parte del decreto de estructura que son Jefes de Servicio, Jefes de Área y Jefes de Sección aparecen un total de 31, 18 ocupados por mujeres y 13 por hombres, existiendo un número significativamente mayor de mujeres jefas de área que hombres, mientras que se ha superado, por primera vez el número de mujeres que son jefes de servicio al de hombres y el número de jefes de sección masculinos es igual al de mujeres.

- A fecha 31 de diciembre de 2019, hay 191 efectivos, dos menos que el año anterior de los que 56 son hombres, el 29,31%, y 135 mujeres, esto es el 70,69%.

- En la distribución de los 191 efectivos, se dobla el número de mujeres al de hombres y esta tendencia se repite en cada uno de los tres órganos directivos, más atenuada en la Secretaría General Técnica y sostenida en las Direcciones de Salud Pública, Consumo y Cuidados y en la de Humanización, Prestaciones y Farmacia.

- En cuanto a la distribución de vacantes, en total aparecen 11.

- En la distribución de la ocupación de los puestos por grupos profesionales en todos los órganos directivos, son mayoría las mujeres frente a los hombres, siendo esta proporción muy acusada en la Dirección General de Salud Pública frente a los otros dos.

- En cuanto a los permisos por reducción de jornada se han solicitado 5 nuevos permisos todos para personal femenino. Asimismo los permisos de este tipo que se vienen disfrutando, 12 corresponden todos al sexo femenino.

- Nadie ha solicitado una excedencia por cuidado de hijo/familiar y tampoco se venía utilizando esta figura por nadie en años anteriores.

- En el ejercicio 2019 se autorizaron dos situaciones nuevas de teletrabajo y han disfrutado de esta situación 9 personas, todas mujeres.

Cuadro 6.2.2.1

Personal de la Consejería de Salud.

Unidad: Número trabajadores según grupo de pertenencia y sexo

	A 1		A 2		C 1		C 2		E		TOTAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	5	7	3	2	5	7	0	4	4	4	17	24
D.G. Salud Pública y Consumo	18	43	4	11	0	6	3	12	4	0	29	72
Farmacia	2	16	2	4	3	6	3	13	0	0	10	39
Total	25	66	9	17	8	19	6	29	8	4	56	135

Fuente: Consejería de Salud

Cuadro 6.2.2.2

Jefaturas desagregadas según sexo

Unidad: Número trabajadores según grupo de pertenencia y sexo

	De servicio		De área		De sección		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	4	0	0	3	3	2	7	5
D.G. Salud Pública y Consumo	1	3	1	1	3	2	5	6
D.G. Asistencia, Prestaciones y Farmacia	0	3	0	1	1	3	1	7
Total	5	6	1	5	7	7	13	18

Fuente: Consejería de Salud

Cuadro 6.2.2.3

Reducciones de jornada autorizadas en el año 2017

Unidad: Número trabajadores en reducción de jornada según sexo

	Reducciones		Reducciones Activas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	-	2	-	5
D.G. Salud Pública y Consumo	-	1	-	3
D.G. Asistencia, Prestaciones y Farmacia	-	2	-	4
Total		5		12

Fuente: Consejería de Salud

En relación a las excedencias por cuidado de hijo o familiar, no se han solicitado ni autorizado ninguna a lo largo de 2019.

Cuadro 6.2.2.4

Teletrabajo

Unidad: Número trabajadores según sexo

	Teletrabajo		Teletrabajo Activas	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	-	1	-	2
D.G. Salud Pública y Consumo	-	1	-	6
D.G. Asistencia, Prestaciones y Farmacia	-		-	1
Total		2		9

Fuente: Consejería de Salud

Subvenciones concurrencia competitiva y concesión directa

El campo subvencional no es ajeno a la importancia de las políticas de género, de hecho la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres en su artículo 35 establece que: *“Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.”*

Tradicionalmente se ha considerado que las políticas sanitarias son neutras puesto que el objetivo fundamental es la recuperación de la salud o su promoción y no existe discriminación efectiva en la práctica entre hombre y mujer en las condiciones de la atención y tratamiento, sino que tienen que ver con sus condiciones individuales de salud y personales con independencia del sexo al que pertenezcan. Sin embargo, en la actualidad se ha demostrado que ninguna política es neutra y que, por lo tanto, a la hora de planificarlas, implementarlas y ejecutarlas habrán de analizarse los distintos roles asociados a los beneficiarios últimos de las

subvenciones que se recogen en este plan, que en todas las líneas son los usuarios de los programas subvencionados, más que los ejecutores de las mismas. Se trata de conseguir una igualdad real en la que cada una de las personas pueda realizarse sin quedar constreñido por roles que se basan en construcciones sociales y no biológicos y/o naturales.

Así, en un breve análisis por líneas se podría señalar que:

1. Subvenciones a Entidades Locales para el mantenimiento, equipamiento y obras en Consultorios locales de atención primaria.

El impacto se analizará de igual modo independientemente del método de concesión de las subvenciones de esta línea de subvención bien sea de forma directa o en concurrencia competitiva.

En este caso el estudio del impacto de género tiene que tener en cuenta que estas subvenciones financian gastos para las tres líneas señaladas en los consultorios de los municipios riojanos que no cuentan con Centros de Salud. Por tanto, son pequeñas poblaciones del ámbito rural en la que la población está envejecida. De hecho, según los datos de la publicación del Instituto Nacional de Estadística: "Principales Características Demográficas de La Rioja. Año 2016": *"Al comparar los datos con la media nacional, se aprecia un mayor envejecimiento de la población riojana. Así, los mayores de 65 años representan el 20,3% de los residentes en La Rioja, mientras que en el conjunto nacional suponen el 18,7%. Por el contrario, las personas de 0 a 15 años son el 15,8% de la población riojana mientras que a nivel nacional este colectivo alcanza el 16,1%. Asimismo por sexo, hasta los 65 años, la pirámide de La Rioja muestra mayor número de hombres que de mujeres salvo para el grupo entre 25 y 29 años, cuando hay 157 más féminas que varones."*

"A partir de los 60 años la feminización de la población aumenta, acentuándose el desequilibrio a medida que avanza la edad. Así, las féminas mayores de 75 años son el 6,4% de los residentes en La Rioja, mientras que los varones de esa edad alcanzan el 4,3% del total. En el conjunto de España se produce algo similar, ya que las mujeres de 75 o más años suponen el 5,7% del total de la población mientras que los varones de esas edades son el 3,7%."

De ello se deduce la importancia de la existencia de estas subvenciones que aseguran la prestación de la atención sanitaria primaria en los pueblos riojanos, cuestión fundamental para la fijación de la población rural en el territorio. En cuanto al análisis de género, esta cuestión adquiere más importancia teniendo en cuenta que tradicionalmente, como consecuencia de los roles de género, las mujeres y más aún las de mayor edad no han accedido al permiso de conducir o a vehículos propios.

Asimismo se hace necesario tener en cuenta en cuanto al equipamiento las dolencias en atención a las necesidades específicas de la población a la que se atiende en estos consultorios.

En cuanto a la línea correspondiente a las obras las intervenciones que se hagan en los consultorios tendrán que tener en cuenta las condiciones relativas a la accesibilidad, percepción de seguridad en cuanto a los accesos y adecuación de las dependencias a las necesidades de la población en la actualidad y la posible evolución de la misma en el futuro.

2. Subvenciones al movimiento asociativo. Asociaciones sin ánimo de lucro que tiene en su objeto estatutario competencias para el desarrollo de programas y actividades en materia de Salud.

En este tipo de subvenciones se puede analizar los roles de género desde dos puntos de vista:

-Participación de mujeres y hombres en el movimiento asociativo tanto en cuanto a su diferencia de movilización como al hecho de su participación en los órganos directivos y de gestión como en el análisis de la composición por sexo de sus asociados. El movimiento asociativo se valora positivamente en la sociedad como una muestra de la sociedad civil movilizada. Puesto que las asociaciones surgen en la realidad social estas muestran los roles de género que existen en la misma. El ámbito de la salud tiene sus propias peculiaridades puesto que tradicionalmente se ha considerado que a las mujeres les corresponden papeles de cuidadoras de la familia, por lo que suelen estar implicadas especialmente en estos ámbitos. El papel dentro de cada una de las organizaciones vendrá determinado por el tiempo libre con que cuenten unos y otros lo que vendrá determinado claramente por los roles que socialmente se asignan a mujeres y hombres. En cuanto al personal al servicio de las asociaciones se pueden analizar la naturaleza de los puestos ofertados relacionados con el ámbito social o de la salud: y el hecho de que tradicionalmente las mujeres han demandado trabajos que les permitan compaginar la vida laboral y personal.

-Estudio de la población beneficiada por los programas y actividades subvencionados:

En efecto algunos de los programas desarrollados vienen determinados por cuestiones estrictamente biológicas: como pueden ser el celiaquismo, el cáncer, el parkinson, o la esclerosis múltiple por ejemplo. Sin embargo, incluso en estos casos se puede estudiar el diferente impacto que tiene la afectación de estas dolencias en una mujer o un hombre debido al rol social que existe en la sociedad: una persona afectada con cargas familiares, el sueldo de la persona entre otras.

Sin embargo, algunas de las afecciones tienen una dimensión que indisolublemente va asociada al género como por ejemplo pueden ser los programas de atención a las personas con trastornos alimentarios en los que habría que analizar cómo influye el rol de género en su prevalencia.

A continuación se adjuntan los resultados de la evaluación de los indicadores de impacto de género del año 2018 incluidos en la evaluación del Plan Estratégico de Subvenciones 2018-2020, para el año 2019:

Línea de subvención	INDICADOR	Valor real 2018	
		Hombres	Mujeres
Subvenciones para el mantenimiento, equipamiento y obras de consultorios de atención primaria.			
	Distribución de la población en cada municipio que puede beneficiarse de la atención primaria, desagregada por sexo.	43.824 (49,30 %)	45.068 (50,70 %)

Convenios de colaboración con asociaciones sin fin de lucro para el sostenimiento y desarrollo de actividades en materia de salud.	Porcentaje de hombres y mujeres que ocupan puestos gerenciales o directivos en el mundo asociativo con relación al total de puestos en las asociaciones que solicitan subvención.	42,86 %	57,14 %
	Porcentaje de asociados clasificados en atención al sexo.	No datos	No datos
	Porcentaje de hombres y mujeres usuarios de los servicios y programas desarrollados por la asociación y subvencionados.	34,97 %	65,03 %
Subvenciones a Coproraciones Locales para la realización de programas de prevención de drogodependencias y reducción de riesgos.	Desagregación por sexo y análisis de la participación de mujeres y hombres en las actividades o recursos promovidos por la entidad.	1.432 41,35 %	2041 58,65 %
Convenios marco de colaboración con ayuntamientos para la financiación conjunta de los gastos de personal en materia de prevención de adicciones.	Desagregación por sexo y análisis de la participación de mujeres y hombres en las actividades o recursos promovidos por la entidad.	1.636 52,23 %	1.496 47,76 %
Convenios de colaboración con asociaciones para el desarrollo de actuaciones en materia de prevención y atención a las adicciones.	Número de asociados desagregados por sexo.	452 (69,69 %)	206 (31,31 %)
	Desagregación por sexo de la participación de hombres y mujeres en actividades que desarrolle la entidad o asociación.	675 73,35 %	258 27,65 %
Convenio con el Colegio Oficial de Médicos para establecimiento PAIME.	Número de asociados desagregados por sexo.	598 (41,18 %)	854 (58,82 %)
Concurso público de trabajos o recursos didácticos en materia de educación para el consumo.	Número de participantes desagregados por sexo.	2 (25 %)	6 (75 %)
Subvenciones a asociaciones de consumidores y usuarios de La Rioja.	Porcentaje de hombres y mujeres que ocupan puestos gerenciales o directivos en el mundo asociativo en relación al total de puestos en las asociaciones que solicitan la subvención.	66,67 % (16)	33,33 % (8)
Subvenciones a Coproraciones Locales para servicios de consumo.	Desagregación por sexo de la participación de hombres y mujeres en actividades que desarrolle la entidad.	39,54 % (5.792)	60,46 % (8.855)

Conclusiones y recomendaciones

A.- Conclusiones

De los datos relacionados anteriormente pueden sacarse las siguientes conclusiones:

1. En la actualidad la Consejería de Salud y Portavocía de Gobierno y en relación a los datos del año 2019 cuenta con un total de 191 efectivos.
2. En la Consejería de Salud los efectivos son mayoritariamente mujeres doblando los efectivos reales en la actualidad. El porcentaje sobre efectivos reales son del 29,31% en hombres y 70,69 % en mujeres Esta tendencia se consolida en todos los programas presupuestarios siendo más acusada en el 3131 Promoción y Protección de la Salud y menos en el general 3111 Dirección y Servicios Generales.
3. Los puestos directivos están ocupados por dos mujeres y tres hombres aunque esto sigue la tendencia general no es muy significativo ya que la muestra es solo de 5 puestos.
4. La distribución de efectivos desagregados por sexo por centros directivos sigue la tendencia ya señalada, siendo las mujeres mayoría en todos ellos.
5. En cuanto a la ocupación de las diversas unidades administrativas como servicios, áreas y secciones si bien están ocupadas de forma mayoritaria por mujeres, 18 de ellas frente a 13 ocupadas por hombres. La tendencia no es proporcional al número total de hombres y mujeres, ya que el número total de mujeres duplica al de hombres. En el análisis por órganos directivos la distribución tampoco es igualitaria, por ejemplo en la Secretaría General Técnica son mayoría los hombres que ocupan la totalidad de las jefaturas 7 frente a 5 mujeres y si nos centramos en las jefaturas de servicios los 4 están ocupados por los varones.
6. Las excedencias por maternidad han descendido lo que refleja las tendencias generales de la natalidad debido a cuestiones de crisis económica y al progresivo envejecimiento de la plantilla en la administración.
7. Las reducciones de jornada y permisos por maternidad se han mantenido respecto del año anterior pero se observa que son pedidas todas por mujeres lo que indica con claridad que hay trabajo que realizar en la política de género y en la conciliación del ámbito profesional y familiar.
8. El teletrabajo se mantiene en unos parámetros similares lo han pedido solo 2 personas igual que el año anterior lo que resulta un muy pequeño porcentaje comparado con el total de efectivos 191 y tanto los nuevos solicitantes como que ya lo disfrutaban son todos del sexo femenino.
9. Se observa un progresivo envejecimiento creciente y alarmante de la plantilla lo que hace que en índices porcentuales bajen los permisos por maternidad, excedencias y todas aquellas actividades ligadas a la conciliación de la vida familiar y laboral aunque estas cuando existen son realizadas casi en exclusividad por mujeres.
10. Sin embargo estos datos de Consejería no son muy significativos en referencia a la totalidad de efectivos de la Consejería de Salud incluidos los relativos al ámbito sanitario Servicio Riojano de Salud y Fundaciones donde en total aglutinan más de 3.000 efectivos y los datos anteriores se refieren a 186 efectivos exclusivamente del área administrativa, aunque por el conocimiento y practica estos índices se repiten acrecentados en el ámbito sanitario donde la mayoría femenina es todavía más abrumadora.

11. Se aportan los datos extraídos del ámbito de fomento en referencia a la política de género ya que se ha incorporado este área como novedad en este informe habrá que esperar a la evaluación del ejercicio 2018 primero de la vigencia del Plan estratégico de subvenciones que sin embargo están sujetos a revisión para realizar conclusiones adecuadas en cuanto a su idoneidad y a la información que aportan de cara al Plan Estratégico de Subvenciones 2021-2023 en elaboración.

B.- Recomendaciones.

Podemos destacar las siguientes:

1. En una organización como la nuestra las mujeres son mayoría, pese a ello vemos que las políticas igualitarias en el plan normativo y legal de igualdad no tienen continuidad y reflejo en la práctica ya que se demuestra año tras año que la conciliación efectiva con el mundo familiar lo realizan mayoritariamente o casi con exclusividad las mujeres lo que hace que haya que reflexionar en realizar políticas incentivadoras y positivas para su fomento mejorando las condiciones laborales e incentivando al hombre a cambiar sus roles.
2. El cambio en nuestro entorno de trabajo hacia un resultado más comprometido con la igualdad de género se ha de abordar desde un punto de vista integral, fomentando quizás mecanismos de formación de los propios funcionarios hombres para que den el paso a la igualdad real no solo en la teoría sino en la práctica. Desde la Administración debemos realizar propuestas inclusivas y proactivas al igual que desde el área de elaboración de disposiciones generales que facilitan el convencimiento en ello.
3. En el área subvencional hay que seguir profundizando a través de las bases reguladoras para incluir en la actividad de fomento que todos los programas y actividades tanto propios como los realizados directamente por el movimiento asociativo tengan incorporado la política de igualdad de género.
4. Analizadas las competencias que el Decreto 24/2015 atribuye a la Consejería de Salud y a sus Órganos Directivos aunque el informe de impacto de género ha evolucionado en los últimos años al objeto de seguir la política de mejora continua han de incorporarse al mismo áreas funcionales importantes como el área de gestión de prestaciones y farmacia o el área de reclamaciones o planificación de la propia Secretaría General ausentes en la actualidad de este informe y que sin duda son áreas de amplia participación de la mujer e importantes desde la perspectiva de género.
5. Para finalizar igualmente trascendente ha de fijarse objetivos e indicadores para iniciar la cultura de evaluación muy extendida en otros ámbitos de la salud también en la práctica y política de género.

6.2.3 Dirección General de Salud Pública y Consumo y Cuidados

Descripción del programa de gasto 3131. Acciones de salud Pública.

Promoción de la Salud

Las intervenciones en promoción de la salud son prestaciones y servicios dirigidos a fomentar la salud de la población, especialmente estimular la adopción de estilos de vida sanos. Entre los instrumentos necesarios para su desarrollo se encuentran: la educación para la salud, la información y uso de los medios de comunicación y nuevas tecnologías, la acción social, las medidas políticas, la salud comunitaria, la reorientación de los servicios sanitarios,.... Esto nos permite capacitar a la ciudadanía y a las comunidades para que puedan tomar las decisiones que resulten más positivas para su salud. Lógicamente deben llevar integrada la perspectiva de género para que su impacto sea efectivo tanto para mujeres como para hombres.

Para conseguir los más altos niveles de salud, las políticas sanitarias deben reconocer que mujeres y hombres, debido a sus diferencias biológicas y a sus roles y relaciones de género, tienen diferentes necesidades y oportunidades. En todas las actuaciones que se realizan se tienen en cuenta: morbilidad diferencial, necesidades específicas de salud de mujeres y hombres, desigualdades e inequidades y análisis de los factores psicosociales que repercuten en la salud. Las consecuencias de la desigualdad e inequidad sobre la salud de las mujeres son múltiples, ocasionando peor salud física y psíquica, lo que supone peor salud real y autopercebida.

La formación de profesionales de la salud hacia un concepto biopsicosocial de la salud, como determinante de los factores que influyen en el derecho de las personas a tomar decisiones en libertad y autonomía, es esencial para empoderar tanto a mujeres como a hombres en el autocuidado de su salud.

Los hábitos y estilos de vida saludables son conductas y comportamientos que tenemos asumidos como propios en nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social. Se recomienda adoptar un estilo de vida saludable a lo largo de todo el ciclo vital, con el fin de preservar la vida, envejecer activamente, mantenerse sano y paliar la discapacidad y el dolor en los últimos años de vida.

Con el programa de gasto previsto para 2021 se pretende contribuir a lograr escenarios y condiciones que favorezcan la salud de la población, promover y proporcionar a la ciudadanía recursos que les permitan tanto adoptar conductas y estilos de vida más saludables como el control de su autocuidado.

Objetivos

- Garantizar a la ciudadanía la promoción de una vida sana basada en comportamientos y conductas saludables para mejorar su calidad de vida y reducir las desigualdades en salud
- Implementar actuaciones de promoción y educación para la salud dirigidas a todas las etapas de la vida de las personas.

- Reducir las desigualdades en salud, garantizando especialmente la protección de las personas más vulnerables y de las que reúnen mayores riesgos para la salud en función de sus condiciones de vida.
- Promover la participación activa de la ciudadanía en aspectos relacionados con la salud y sus determinantes.

6.2.4 Dirección General de Salud Pública y Consumo y Cuidados

Descripción del programa de gasto 3131. Acciones de salud Pública.

Protección de la Salud

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.

La prevención tiene por objeto reducir la incidencia y la prevalencia de ciertas enfermedades, lesiones y discapacidades en la población y atenuar o eliminar en la medida de lo posible sus consecuencias negativas.

El programa de vacunación frente al Virus del Papiloma Humano (VPH) forma parte de una estrategia preventiva del cáncer de cérvix en las mujeres:

- Expediente de adquisición de dosis de vacuna recombinante frente al Virus del Papiloma Humano para su administración a las siguientes cohortes durante el año 2018:

Calendario de Vacunación Infantil de La Rioja:

En este calendario está prevista la administración de dos dosis de vacuna frente al VPH a las niñas de 11-12 años (que cursan 6º de Educación Primaria). La distribución de la administración de las vacunas durante el año 2021, se hace como se indica a continuación:

Se estima vacunar al 94% de la población escolar femenina incluida en los cursos citados anteriormente, suponiendo un total de 1.700 niñas en sexto de primaria y una necesidad de 3.000 dosis a un precio unitario de 29,16 (precio sin IVA estimado según el último Acuerdo Marco del Ministerio de Sanidad, Servicio Sociales e Igualdad correspondiente a 2017-2019). El importe estimado es de 90.979,20

- Se editan 3.000 trípticos para distribución entre las niñas a vacunar con información sobre la vacuna y el permiso paterno para administrar la vacuna. Precio estimado 1.000 .

- Administración de la vacuna por personal de enfermería de Servicios Centrales y personal contratado por el SERIS en los centros escolares de La Rioja. Durante el curso 2020-2021, se administrarán 2 dosis de vacunación. Se estima el gasto derivado de esta actividad en el sueldo de 2 enfermeras durante 60 días.

1. Situación de partida

A. Estadísticas

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

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

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

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

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

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

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

Además, la evidencia científica indica que la vacunación en mujeres sometidas a tratamiento de lesiones cervicales reduce el riesgo de desarrollar segundas lesiones. La vacuna frente al VPH ha demostrado eficacia en la disminución de recurrencias y nueva infección en las mujeres conizadas.

Por otro lado se ha demostrado que existe mayor riesgo de infección por VPH y por tanto de cáncer de cérvix, en mujeres inmunodeprimidas, especialmente aquellas mujeres con infección VIH.

B. Comentarios sobre la situación actual

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

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

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

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

Durante el año 2013, el Calendario Oficial de Vacunaciones, aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, recomienda la administración de la vacuna frente al VPH a los 14 años de edad. En el caso de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la adaptación a este calendario, supone dejar de vacunar a dos cohortes de niñas (durante los cursos 2013-2014 y 2014-2015), que ya estaban previamente vacunadas a los 11 años.

Durante el año 2015, el Calendario Oficial de Vacunaciones, aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, rebaja de nuevo la edad de administración de la vacuna frente al VPH a los 12 años de edad.

Por lo tanto, en La Rioja se vuelve a introducir la vacunación durante el curso 2015-2016, siendo la población diana las niñas que cursan 6º de Educación Primaria y las niñas que cursan 2º de ESO. Durante el curso 2015-2016 y 2016-2017, se procedió a vacunar a las niñas que cursaban 6º de Educación Primaria y 2º de ESO. Con esta actuación, durante dos cursos, quedaron correctamente vacunadas aquellas niñas afectadas por el cambio de calendario durante el año 2013 (2º de ESO durante dos cursos consecutivos), y las que les corresponde según el Calendario Oficial de Vacunaciones vigente (6º de Educación Primaria).

C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Objetivos

- La inmunización frente al Virus del Papiloma Humano y con ello prevenir el cáncer de cérvix en la población femenina riojana nacida a partir del 1 de enero de 1.993.
- Prevenir las recurrencias de lesiones cervicales y nueva infección por VPH en las mujeres conizadas.
- Prevenir las infecciones por VPH y el cáncer de cérvix en mujeres inmunodeprimidas con VIH.

Contenidos

- Información a través de tríptico de autorización sobre el programa de vacunación frente al VPH a las niñas, a sus familias y a los docentes de los colegios.
- Solicitud firmada de autorización de vacunación frente al VPH a los padres y/o tutores de las niñas.

- Administración de la vacunación frente al VPH a todas las niñas que les corresponde
- Información a las mujeres que han sido conizadas, por lesión en el cérvix uterino y por infección de VPH.
- Información a las mujeres hasta 26 años de edad con una inmunodepresión.

Indicadores

- Existencia de tríptico de autorización con información
- Porcentaje de solicitudes de autorización firmadas por los padres y/o tutores (Número de solicitudes de autorización firmadas/Número total de solicitudes entregadas)
- Cobertura de vacunación (Número de niñas por grupo de edad vacunadas frente al VPH/Número total de niñas de la cohorte)
- Cobertura de vacunación (Número de mujeres con conización vacunadas frente al VPH/Número total de mujeres con conización)
- Cobertura de vacunación (Número de mujeres con VIH vacunadas frente al VPH sexualmente activas /Número total de mujeres con VIH sexualmente activas)

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Desde el curso escolar 2007-2008 hasta el curso 2016-2017 (durante los cursos 2013-2014 y 2014-2015 no se realizó la vacunación por los cambios de calendarios explicados en el apartado B), la población matriculada en la que se realizó esta actividad fue de 15.924 alumnas.

Cobertura de vacunación frente al VPH (virus del papiloma humano) en La Rioja, desde los cursos 2007-2008 hasta los cursos 2016-2017. Los datos del curso 2017-2018 están pendientes de cierre a fecha de realización de este informe (Agosto de 2018)

Cuadro 6.2.4.1

Cobertura de vacunación frente al VPH (virus del papiloma humano) en La Rioja, desde los cursos 2007-2008 hasta los cursos 2016-2017

Unidad: Número de alumnas y porcentaje de cobertura de vacunación. * Niñas vacunadas con 3 dosis de vacuna frente al Virus del Papiloma

	2007/08	2008/09	2009/10	2010/11	2012/13
Nº alumnas	2.669	2.587	2.702	1.439	1.478
Nº vacunadas*	2.603	2.480	2.496	1.367	1.380
% cobertura vacunación	98	96	92	95	93.36

* 6º de Educación Primaria; ** 2º de ESO.

	2015/16*	2015/16**	Total	2016/17*	2016/17**	Total
Nº alumnas	1.519	1.554	3.073	1.550	1.707	3.257
Nº vacunadas*	1.366	1.422	2.788	1.359	1.451	2.810
% cobertura vacunación	90	92	91	85	88	86

Fuente: Consejería de Salud

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

3. Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

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

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

La evidencia científica establece que la edad de vacunación ha de ser previa al inicio de relaciones sexuales con el fin de mejorar la efectividad de la medida.

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

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

En los últimos años, y para conseguir una adaptación a las últimas evidencias científicas disponibles se está tratando de implantar diferentes estrategias de vacunación en mujeres con elevado riesgo de infección por VPH, y por lo tanto de cáncer de cérvix, como son las mujeres conizadas y las mujeres con VIH.

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

4.-Propuestas de mejora y recomendaciones.

A. Políticas de gasto

Desde la Sección de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades Transmisibles está previsto continuar con este programa, e ir planificando e incorporando otras acciones en la mejora de la salud de las mujeres, a través de la vacunación.

B. Informe sobre impacto de género

Desde nuestra Sección, el informe es susceptible de mejorar con la incorporación de nuevas estrategias de prevención en las mujeres. Se continuará analizando la información para realizar una adecuada estrategia dirigida a esta población.

6.2.5 Dirección General de Salud Pública y Consumo y Cuidados

Descripción del programa de gasto 3131. Acciones de Salud Pública.

Adicciones

Las repercusiones sanitarias, tanto a nivel individual como social que se derivan del consumo y uso de diferentes sustancias psicoactivas o productos potencialmente adictivos, generan la necesidad de planificar programas y recursos dirigidos a la prevención y atención de este fenómeno por parte de la Administración Pública de La Rioja.

El Servicio de Drogodependencias y otras adicciones de la Dirección General de Salud Pública, Consumo y Cuidados, es el encargado de coordinar y desarrollar estrategias preventivas en esta materia, las cuales están recogidas en el Plan de Prevención de Adicciones de La Rioja 2018-2024.

Dicho plan contempla entre sus ejes transversales la aplicación de la perspectiva de género, de manera que sea tenida en cuenta en cada uno de los programas, actuaciones e indicadores previstos.

1. Situación de Partida

A. Estadísticas

El Plan Nacional sobre Drogas alterna, con periodicidad bianual, el desarrollo de las encuestas EDADES (dirigida a población general de 15 a 64 años) y ESTUDES (dirigida a estudiantes de secundaria de 14 a 18 años) que pretenden conocer la situación y las tendencias del consumo de drogas y otras adicciones en España y cada comunidad autónoma.

La información obtenida, diferenciada por género, supone el punto de partida para el desarrollo de programas diversificados de prevención y asistencia.

Los datos más destacados, extraídos de las últimas encuestas Edades y Estudes, son los siguientes:

Encuesta edades 2015 (15 a 64 años)

Según la encuesta Edades 2017, el alcohol sigue siendo la sustancia más consumida en La Rioja, tanto alguna vez en la vida como en los últimos 30 días. Sin embargo se mantiene la tendencia de descenso en el consumo diario (un 3,4% respecto al 11,9 % según Edades 2015). Cabe destacar que los hombres consumen más alcohol en todos los tramos temporales (alguna vez en la vida, último año, último mes y consumo diario) y las intoxicaciones etílicas se producen con más frecuencia también en los hombres de 15 a 34 años (un 47, 8%).

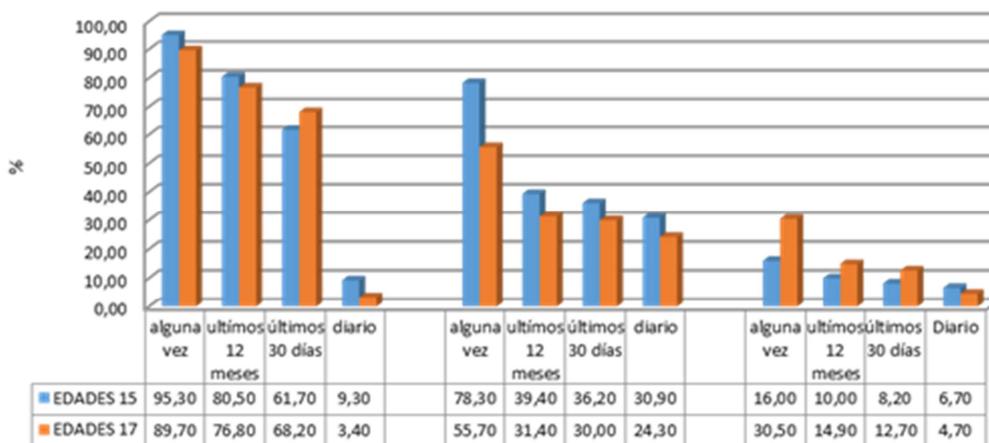
En cuanto al consumo de tabaco, su consumo diario ha seguido descendiendo respecto a las dos anteriores encuestas, así según Estudes 2015 La Rioja el consumo diario suponía un 30,9% frente al 24,3% en 2017.

Por último merece una mención especial el consumo de hipnosedantes, con y sin receta médica, puesto que su consumo sigue al alza, tanto alguna vez en la vida como en los últimos 30 días, siendo las mujeres las que más hipnosedantes consumen, manteniendo la tendencia de años anteriores.

Gráfico 6.2.5.1

Consumos diarios. Población general. Edades 2015

Unidad: porcentaje



Fuente: Estudios 2016 y 2018

Encuesta estudes 2016 (14 a 18 años)

La Encuesta Estudes 2018 (14 a 18 años) muestra tendencias de consumo en estudiantes de 14 a 18 años.

El alcohol sigue siendo la sustancia más consumida también en esta franja de edad. Cabe destacar que su consumo en los últimos 30 días se sitúa en el 66,5 %, porcentaje que ha descendido con respecto a la encuesta Estudes 2016 (70,3 %),

Cabe destacar que la edad de inicio en el consumo de alcohol en La Rioja se sitúa en los 13,9 años, semejante a la obtenida en la encuesta Estudes 2016 que se fijaba en 13,8 años y a la media nacional que se sitúa en los 14 años.

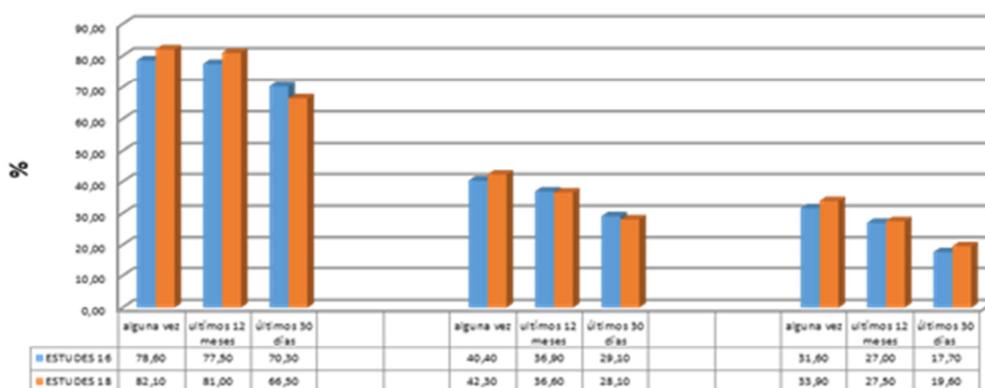
Por otro lado, el tabaco es la segunda sustancia más consumida entre los estudiantes, sin poder destacarse ninguna variación significativa en su consumo respecto a 2016. Su consumo en los últimos 30 días en 2016 se fijaba en un 29,1 % mientras que en 2018 se fija en un 28,1%.

Por último cabe destacar el consumo de cannabis que se sitúa como tercera sustancia más consumida en la franja de edad entre los 14 a 18 años y su consumo ha aumentado en todos los tramos temporales (alguna vez, último año y último mes.)

Gráfico 6.2.5.2

Edades de inicio de las sustancias más consumidas por los estudiantes de 14 a 18 años de La Rioja. Consumos diarios. Población general. Edades 2015

Unidad: porcentaje



Fuente: Estudes 2016 y 2018

Percepción de riesgo

Este concepto nos indica en qué medida se considera que una determinada conducta de consumo puede ocasionar problemas. El riesgo percibido supone un elemento protector frente al consumo de sustancias adictivas constituyendo un posible freno ante el inicio o continuación de este. En general, no hay grandes diferencias en la percepción de riesgo entre La Rioja y España.

En la encuesta Estudes 2018, encontramos que, al igual que en años anteriores, la percepción de riesgo entre los alumnos de La Rioja es elevada cuando les preguntamos por el consumo habitual de

sustancias ilegales como la heroína, la cocaína en polvo o el éxtasis. Así, más de un 98% consideran que su consumo habitual (una vez por semana o más) tiene graves consecuencias para su salud. Esta percepción disminuye a un 84,2% y al 90,2% ante el consumo ocasional (alguna vez al mes) de estas mismas sustancias.

Las sustancias que, según los jóvenes de 14 a 18 años, conllevan menos problemas son las relativas a la ingesta de alcohol diario y al consumo esporádico de cannabis. En concreto, el porcentaje de estudiantes riojanos que opina que tomar 1 o 2 cañas/copas a diario puede causar problemas se sitúa en el 48,3% mientras que los que opinan que consumir cannabis alguna vez al mes puede causar problemas representan algo más del 50%.

Si analizamos la percepción del riesgo de las sustancias más extendidas desde la perspectiva de género comprobamos que las chicas de La Rioja consideran estos consumos como de mayor riesgo para su salud que los chicos.

Cuadro 6.2.5.4

Riesgo percibido por los estudiantes riojanos de ESO de 14 a 18 años ante el consumo de sustancias psicoactivas

Unidad: Proporción de estudiantes que piensan que esa conducta puede causar bastantes o muchos problemas)

	ESTUDES 2016 LA RIOJA	ESTUDES 2018 LA RIOJA
Fumar de 1 a 5 cigarrillos diarios	66,8	72,6
Tomarse 5 o 6 cañas/copas de bebidas alcohólicas en fin de semana	49,9	69,5
Fuman cannabis habitualmente	91,9	88,7
Consumir cocaína en polvo alguna vez	79,3	84,2
Consumir anfetaminas o speed alguna vez	82,1	89,3

Fuente.: Encuestas ESTUDES 2016 y 2018. Observatorio Riojano sobre Adicciones

B.-Comentarios sobre la situación actual

Tal y como se ha avanzado en el apartado de estadísticas, los consumos de sustancias adictivas en la población riojana se diferencian claramente según el género de las personas que los consumen; así encontramos que en población general son los hombres quienes más alcohol, tabaco consumen frente al mayor consumo de sustancias hipnosedantes que realizan las mujeres.

Si nuestra población diana son los estudiantes de secundaria riojanos observamos que son las chicas quienes mayores consumos realizan de estas sustancias, marcando así un cambio determinante en el perfil sociodemográfico de los consumidores más jóvenes de nuestra comunidad autónoma.

C.-Objetivo que se persiguen con el programa de gasto para el año 2019

El objetivo que se persigue es aplicar la perspectiva de género de manera transversal en todas las actuaciones desarrolladas por el Servicio de Drogodependencias y otras adicciones, en consonancia con el Plan de Prevención de Adicciones de La Rioja 2018-2024 en el que es una línea estratégica junto con la incorporación de la transculturalidad y la diversidad en los objetivos y acciones formativas e investigadoras, así como en las acciones preventivas y asistenciales.

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto de sobre el impacto de género.

Las líneas de trabajo previstas para 2021 son:

Aprobación del texto de la Ley de Adicciones en La Rioja, en la que se la perspectiva de género ha sido tenida en cuenta en la redacción de todo su articulado.

Concesión de subvenciones a Administraciones Locales para el desarrollo de programas y actividades de prevención y atención a las adicciones, así como la reducción de riesgos de las mismas, manteniendo como línea prioritaria la perspectiva de género, la cual deberá ser tenida en cuenta tanto en la planificación, como en la ejecución y en la evaluación de las mismas.

Formalización de convenios con la Asociación ARAD (Asociación Riojana de Atención a personas con problemas de drogas) y la Fundación Centro de Solidaridad de La Rioja (Proyecto Hombre) para el desarrollo de actuaciones de atención a las adicciones. Ambas entidades poseen abordajes y actuaciones específicos basados en la perspectiva de género.

Ejecución de los siguientes proyectos:

Proyecto "Versus": prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el medio escolar, basado en el asesoramiento en salud, la mediación entre iguales y el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Proyecto de Prevención Selectiva e Indicada de las drogodependencias y otras adicciones en adolescentes.

Ambos contemplan de forma significativa la variable de género en su ejecución y evaluaciones de proceso y resultado.

Impartición de cursos de formación: uno de los cursos propuestos para 2021 se centrará en el abordaje del tabaquismo en la paciente embarazada y postparto y en el resto se tendrá en cuenta la perspectiva de género en su diseño, implementación y evaluación.

Actuaciones de la Oficina de Información, Asesoramiento y Documentación que atiende la demanda de la población general y profesionales de diferentes ámbitos sobre datos, recursos o documentación en materia de adicciones. Un elevado porcentaje de las personas demandantes de información son mujeres por lo que los técnicos que responden a estas peticiones están formados en el abordaje de género.

El Observatorio Riojano sobre Adicciones recoge y actualiza periódicamente indicadores relacionados con distintos ámbitos de las adicciones. Uno de los objetivos que persigue es incluir el máximo posible de datos desagregados por sexo en cada uno de los indicadores contemplados.

Cabe destacar que en todos los programas de gasto se tiene en cuenta la perspectiva de género.

Las líneas de trabajo previstas para 2021 son:

Aprobación del texto de la Ley de Adicciones en La Rioja, en la que se la perspectiva de género ha sido tenida en cuenta en la redacción de todo su articulado.

Concesión de subvenciones a Administraciones Locales para el desarrollo de programas y actividades de prevención y atención a las adicciones, así como la reducción de riesgos de las mismas, manteniendo como línea prioritaria la perspectiva de género, la cual deberá ser tenida en cuenta tanto en la planificación, como en la ejecución y en la evaluación de las mismas.

Formalización de convenios con la Asociación ARAD (Asociación Riojana de Atención a personas con problemas de drogas) y la Fundación Centro de Solidaridad de La Rioja (Proyecto Hombre) para el desarrollo de actuaciones de atención a las adicciones. Ambas entidades poseen abordajes y actuaciones específicos basados en la perspectiva de género.

Ejecución de los siguientes proyectos:

Proyecto “Versus”: prevención del consumo de alcohol y otras drogas en el medio escolar, basado en el asesoramiento en salud, la mediación entre iguales y el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Proyecto de Prevención Selectiva e Indicada de las drogodependencias y otras adicciones en adolescentes.

Ambos contemplan de forma significativa la variable de género en su ejecución y evaluaciones de proceso y resultado.

Impartición de cursos de formación: uno de los cursos propuestos para 2021 se centrará en el abordaje del tabaquismo en la paciente embarazada y postparto y en el resto se tendrá en cuenta la perspectiva de género en su diseño, implementación y evaluación.

Actuaciones de la Oficina de Información, Asesoramiento y Documentación que atiende la demanda de la población general y profesionales de diferentes ámbitos sobre datos, recursos o documentación en materia de adicciones. Un elevado porcentaje de las personas demandantes de información son mujeres por lo que los técnicos que responden a estas peticiones están formados en el abordaje de género.

El Observatorio Riojano sobre Adicciones recoge y actualiza periódicamente indicadores relacionados con distintos ámbitos de las adicciones. Uno de los objetivos que persigue es incluir el máximo posible de datos desagregados por sexo en cada uno de los indicadores contemplados.

Cabe destacar que en todos los programas de gasto se tiene en cuenta la perspectiva de género.

3. Valoración una vez ejecutado y gestionado al programa de gasto 2018

La situación epidemiológica debida a la infección por COVID-19 sufrida este año 2020, ha dificultado la ejecución de algunas de algunas actuaciones y/o programas planificados. Por ello se ha procedido a modificar la ejecución de algunos de ellos, o bien adaptándolos a las restricciones vigentes establecidas en cada momento o bien reprogramándose en fechas posteriores para así poder conseguir los objetivos establecidos en cada uno de ellos.

En 2020 se han tramitado subvenciones con 11 Entidades Locales para la realización de programas y actuaciones de prevención y atención a las adicciones, así como la reducción de riesgos derivados de las mismas.

En la convocatoria de dicha subvención se ha incluido como línea prioritaria la ejecución de programas con perspectiva de género. Cabe destacar que las bases reguladoras de estas subvenciones recogen como criterio de concesión la consideración de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de las actuaciones.

Asimismo se han formalizado convenios con cinco municipios para la financiación conjunta de los gastos de personal en materia de prevención de adicciones. Los programas ejecutados por dicho personal tienen en cuenta, tanto en su planificación, como en su ejecución y evaluación, la perspectiva de género.

En cuanto a los convenios formalizados con entidades sin ánimo de lucro, cabe destacar el desarrollo de abordajes y tratamientos específicos para mujeres.

El “Proyecto Versus” se encuentra en su fase de ejecución, en la que se sigue teniendo en cuenta la perspectiva de género, así:

El 33,33 % de las acciones formativas a mediadores desarrolladas estaban íntegramente relacionadas con la perspectiva de género.

Se ha aumentado considerablemente la paridad de sexos en el porcentaje de mediadores a los que se formará en materia de prevención de adicciones entre iguales. Así en el curso 2018/19 el porcentaje de chicos mediadores era del 14,81 % mientras que en el curso 2019/20 este porcentaje ha ascendido al 40,00 %.

Dentro del programa de Prevención Selectiva e Indicada de las adicciones en adolescentes, se ha formalizado un nuevo contrato con la Fundación Centro de Solidaridad de La Rioja. Dicha Entidad presentó un proyecto en el que se tiene en cuenta la perspectiva de género en los contextos de la intervención.

El Observatorio Riojano sobre Adicciones ha aumentado el número de indicadores desagregados por sexo, lo que permite tener un conocimiento más preciso de la situación de las adicciones en La Rioja en cuanto a la perspectiva de género. Muchos de los datos de indicadores de las actuaciones de prevención realizadas en los ámbitos educativo y comunitario han pasado en este año a estar desagregados por género, así como los usuarios en tratamiento con mantenimiento con metadona. Además se ha solicitado a la Dirección General de Justicia e Interior que los datos que proporcionan acerca de los menores consumidores que cumplen medidas judiciales sea facilitados en función del género.

La Oficina de Información durante este año 2020 ha atendido demandas de información/asesoramiento; la mayoría de las cuales han sido realizadas por mujeres. Sin embargo, en un alto porcentaje las personas afectadas por una adicción eran hombres. Son por tanto mayoritariamente las mujeres las que demandan información sobre los hombres.

Durante el año 2020 se han impartido presencialmente un curso de formación con clara perspectiva de género: “Abordaje del tabaquismo en la paciente embarazada y postparto”, al que asistieron 12 matronas.

La Red Riojana de Hospitales y Centros Sanitarios y Sociales sin Humo ha desarrollado la mayor parte de sus actuaciones en formato online a través de correos electrónicos y el uso de las redes sociales. Así en los meses de abril y mayo se llevó a cabo el estudio “Tabaco, otras formas de consumo y confinamiento” en el que participaron casi dos mil riojanos; en las conclusiones del mismo encontramos que un 6.23% de las personas fumadoras a diario han dejado de fumar y un 5.24% han reducido el consumo y que el 59.53% de personas que si estaban expuestas al humo ambiental de tabaco (HAT) con anterioridad durante el confinamiento han dejado de estarlo.

A finales del año 2019 se realizó una campaña de prevención del consumo abusivo de hipnosedantes. En dicha campaña se imprimieron cuatro lonas, 500 carteles y 15.000 folletos. Se realizaron dos tertulias dialógicas con esta temática y se repartieron materiales. Durante el año 2020 se elaboraron los contenidos de las sesiones didácticas para desarrollarlas en los diferentes niveles de los centros docentes riojanos.

Programa de información, sensibilización y prevención del consumo de cannabis. Se van a desarrollar actuaciones de formativas online a estudiantes de la Universidad de La Rioja dentro del marco de colaboración que la Dirección General de Salud Pública, Consumo y Cuidados mantiene con el proyecto de Universidades Saludables del que forma parte la Universidad de La Rioja. En este mismo marco se realizó en junio el estudio “Tabaco, alcohol y psicofármacos: cambios en el consumo durante el confinamiento”, con una encuesta que rellenaron 540 universitarios y en el que se encontraron que los consumos de tabaco, alcohol y psicofármacos, en general, han disminuido, aunque no así la implicación en otras adicciones como el uso de internet y de videojuegos.

Grupos de trabajo en materia de alcohol y tabaco, en colaboración con Atención Primaria de Salud existen dos grupos: el formado por los referentes de tabaco en la Red Riojana de Centros sin Humo y otro de profesionales interesados en impulsar el abordaje del consumo de alcohol en los centros de salud.

En el proyecto Prevention OH se han desarrollado acciones en cinco ámbitos de actuación: jornadas formativas a profesionales del ámbito educativo, se ha formado a 24 profesionales (17 mujeres y 7 hombres); jornadas formativas a profesionales del ocio nocturno/hostelería, se ha formado a 10 profesionales (3 mujeres y 7 hombres); formación a jóvenes mediadores, se ha formado a 183 jóvenes (143 mujeres y 40 hombres); actuaciones de sensibilización en el ámbito educativo, se ha formado a 209 personas (154 mujeres y 55 hombres) y actuaciones de sensibilización en ocio nocturno, se ha formado a 7348 personas (3073 mujeres y 4275 hombres). Dichas actuaciones pretenden contribuir a una mayor igualdad en la prevención y/o atención a las adicciones en hombres y mujeres.

4. Propuesta de mejora y recomendaciones

A. Políticas de gasto a llevar a cabo

Tal y como marca la legislación vigente, es necesario aplicar políticas de género en cada uno de los ámbitos de la Administración Pública, por lo que se considera importante la formación permanente y específica en esta materia del personal técnico. La implantación de esta

perspectiva debe incorporarse en el diseño, implementación y evaluación de cada actuación y programa.

Como conclusión y en base al análisis de las tendencias de los datos resultantes de las encuestas de consumo de sustancias y otras adicciones, consideramos fundamental la intervención preventiva en los consumos de las sustancias legales que realizan las adolescentes riojanas.

Programa 3132. ORDENACIÓN, CONTROL E INFORMACIÓN AL CONSUMIDOR. Servicio de Seguridad Alimentaria y Sanidad Ambiental.

El programa que se desarrolla desde este servicio consiste en la identificación, evaluación, gestión, vigilancia y control de los riesgos para la salud que puedan derivarse de los alimentos y de factores ambientales.

El objetivo principal del mismo se refiere a la protección de la salud de la población riojana frente a factores de riesgo provenientes de los alimentos y de factores ambientales.

A pesar de que el objetivo general es la protección de la salud, que como principio general debe incluir la perspectiva de género, las actuaciones del servicio de seguridad alimentaria y sanidad ambiental son intervenciones sobre instalaciones, establecimientos y productos y no sobre las personas.

Por lo que, podemos concluir que las actividades desarrolladas desde el SASA no tienen capacidad para incidir sobre la situación diferencial de mujeres y hombres en este ámbito.

Sin embargo y a pesar de ello, al analizar estas actuaciones desde la perspectiva del género se ha detectado la necesidad de que en las actividades que se dirigen a la ciudadanía, se podrían adaptar a un lenguaje administrativo no sexista en los escritos, formularios y autorizaciones, la información sanitaria que colgamos en la web de Riojasalud y los mensajes que ponemos a disposición de la ciudadanía a través de folletos y campañas informativas, y recoger en el informe las acciones llevadas a cabo en este sentido para los años próximos y todo ello acompañado de la correspondiente formación del personal en esta materia.

6.2.6 Dirección General de Humanización, Prestaciones y Farmacia

Descripción del programa de gasto 3121. Atención Primaria

En este programa se imputa el gasto relativo a la receta farmacéutica no hospitalaria, respecto al programa de gasto farmacéutico que se desarrolla en la Dirección y haciendo un análisis del mismo, los envases dispensados en oficina de farmacia a través de receta oficial en el año 2019, resulta que 2.646.615 fueron dispensados a hombres, lo que representa un 43,64% y 3.417.859 fueron dispensados a mujeres, lo que representa un 56,36%.

Descripción del programa de gasto 3122. Atención Especializada. Gastos en otras prestaciones sanitarias

Entre las funciones propias de esta Dirección a las que se les ha realizado un estudio de impacto de género que, aunque no están vinculadas directamente con una partida presupuestaria, se desarrollan en pro de facilitar y colaborar en la gestión eficaz y de servicio al ciudadano en materia de salud, están las siguientes:

-La tramitación y resolución de las autorizaciones para la creación, modificación o cierre de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, públicos o privados, elaborar su catálogo, y mantener el registro de los mismos.

Respecto a la titularidad de los centros, servicios y establecimientos sanitarios autorizados en La Rioja hasta el 31 de diciembre de 2019, el 62,1% pertenece a una sociedad mercantil de la que desconocemos su género, el 19,6% pertenece al sexo masculino y el 18,3% al sexo femenino.

Atendiendo a otro dato, como es el o la responsable sanitario de cada uno de ellos, cabe destacar que en el 49,2% la responsable sanitaria es una mujer, frente al 47,12% en los que es un hombre, en el 3,68% no consta ese dato.

Ahondando más en este impacto destacar el hecho de que el 49,6% de las responsables sanitarias de los centros propiedad de una sociedad son mujeres, frente al 45,44% que son hombres, en el 4,96% no consta este dato.

Al margen de las sociedades, los datos sobre el sexo de los titulares de los centros, servicios o establecimientos sanitarios muestran una leve mayoría de hombres 19,6% frente a 18,3% de mujeres.

Otro dato a destacar es que de los hombres titulares de centros, el 5,08% depositan la responsabilidad sanitaria en una mujer. Sin embargo, en los casos inversos, cuando la titularidad es ostentada por una mujer, la responsabilidad sanitaria recae en un hombre en el 3,26% de los centros.

Titularidad Sexo		Responsable sanitario		
	%	Mujer	Hombre	n/c
Sociedad Mercantil n/c sexo	62,1%	49,60%	45,44%	4,96%
Masculino	19,6%	5,08%	93,40%	1,52%
Femenino	18,3%	95,11%	3,26%	1,63%
Total general		49,20%	47,12%	3,68%

-La coordinación y control de la incapacidad temporal y de la inspección médica.

En los datos siguientes se muestra el impacto de género relativo a la incapacidad laboral temporal, ILT, basándonos en los procesos. Cada uno de ellos se inicia con una baja médica, por lo que una misma persona puede tener uno o varios procesos de ILT. El 50,89% de los procesos están originados por mujeres, frente al 49,21% iniciados por hombres

Según datos del Instituto de Estadística de La Rioja, la población ocupada en 2019 en nuestra Comunidad Autónoma era de 66.479 mujeres (47,27%), frente a 74.153 hombres (52,73%).

Poniendo en relación ambos datos, se puede decir que los ratios en procesos de incapacidad temporal son más altos en mujeres que en hombres, si bien no se puede concluir que el porcentaje de mujeres con ILT's durante 2019 ha sido superior al de hombres, ya que como se ha indicado anteriormente una misma persona puede tener múltiples procesos de incapacidad temporal en un año

-Gestión del Registro de Instrucciones Previas.

. Según datos del Instituto de Estadística de La Rioja, la población a 1 de enero de 2020 era de 315.926 personas, 155.656 hombres y 160.270 mujeres. De ellos, entre la población de 18 años o más: un total de 261.057 personas, unos 127.387 (48,8%) varones y 133.670 mujeres (51.2%).

Desde la puesta en marcha de la Oficina del Registro de Instrucciones Previas (agosto 2006) y hasta finalizar el año 2019, un total de 3.471 personas han inscrito sus Documentos de Instrucciones Previas, de los que 1.221 Documentos (35,18 %) corresponden a hombres y 2.250 Documentos (64,82%) a mujeres. Esta diferencia porcentual se viene dando desde el primer año de funcionamiento del Registro de Instrucciones Previas y se observa un porcentaje similar a nivel nacional. Parece que este hecho está relacionado con el rol femenino del cuidado familiar y una mayor conciencia de la dificultad en la toma de decisiones en los procesos alrededor del final de la vida.

6.2.7 Dirección General de Emergencias y 061

Descripción del programa de gasto 1311. Protección Civil

1.-Situación de partida

A. Estadísticas

Cuadro 6.2.7.1

Casos que han sido derivados por SOS Rioja a la Oficina de Atención a la Víctima.

Unidad: número de casos

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nº de casos derivados a la OAVD	140,0	496,0	525,0	438,0	348,0	651,0	364,0	669,0	785,0	702,0

FUENTE: Consejería de Salud

Cuadro 6.2.7.2

Terminales instalados/retirados/activos al cabo del año (activos a 31 de diciembre).

Unidad: número de terminales

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nº de terminales	27/29/29	46/34/23	29/29/24	15/25/9	21/16/34	38/22/34	27/37/30	28/31/28	28/32/28	32/30/29

FUENTE: Consejería de Salud

Cuadro 6.2.7.3

Intervenciones desde el CECOP SOS Rioja

Unidad: número de intervenciones

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Alarmas reales	100,0	142,0	582,0	917,0	759,0	1.073,0	969,0	1.462,0	1.761,0	1.655,0
Falsas Alarmas	167,0	230,0	114,0	34,0	25,0	151,0	149,0	131,0	157,0	140,0
Coordinación - seguimiento	315,0	321,0	893,0	316,0	345,0	1.144,0	1.327,0	1.720,0	1.317,0	921,0
Total de intervenciones	582,0	693,0	1.589,0	1.267,0	1.129,0	2.368,0	2.445,0	3.313,0	3.235,0	2.716,0

FUENTE: Consejería de Salud

Cuadro 6.2.7.4

Intervenciones de apoyo psicológico en asuntos relacionados con la violencia de género

Unidad: número de intervenciones

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nº de intervenciones de apoyo psicológico	10,0	6,0	3,0	3,0	1,0	3,0	3,0	3,0	1,0	15,0

FUENTE: Consejería de Salud

B. Comentarios sobre la situación actual

El presente informe estadístico revela un ligero descenso de casos nuevos que SOS Rioja deriva a la OAVD susceptibles de abrir un expediente, generalmente de malos tratos, entre parejas, de padres a hijos, de hijos a padres etc...

Existe un equilibrio frente al año pasado en cuanto a la suma de los terminales instalados y retirados, una cifra similar de terminales activos a fecha 31 de diciembre y un ligero descenso en las llamadas de control y seguimiento. También se aprecia un considerable aumento de atenciones de apoyo psicológico en asuntos relacionados con la violencia de género.

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

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

El CECOP SOS Rioja actúa, en lo que se refiere al impacto de género, en dos sentidos. El primero de ellos consistente en “detectar” a través de los teleoperadores con las llamadas recibidas, la posible existencia de un caso y su “derivación” a la OAVD en lo que se refiere a la instalación y mantenimiento de los terminales, así como a las tareas de coordinación y seguimiento de sus usuarios.

6.3 Sección 08. Educación, Cultura, Deporte y Juventud

La Consejería de Educación y Cultura es el órgano de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja al que corresponden las competencias en materia de educación, formación profesional integrada, cultura, deporte y juventud así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas.

Su estructura orgánica y funciones vienen determinadas por el Decreto 47/2020, de 3 de septiembre, por el que se establece la estructura de la Consejería de Educación, Cultura Deporte y Juventud 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.

6.3.1 Dirección General de Gestión Educativa

Descripción de los programas de gasto

PROGRAMAS DE GASTO DG GESTIÓN EDUCATIVA	CÓDIGOS
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN	3211
EDUCACIÓN INFANTIL, PRIMARIA Y SECUNDARIA	3221
EDUCACIÓN DE RÉGIMEN ESPECIAL	3222
FORMACIÓN PROFESIONAL	3223
INNOVACIÓN	4612
PROGRAMAS DE GASTO DG FORM. PROFES. INTEG.	CÓDIGOS
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO	2412
FORMACIÓN PROFESIONAL	3223
PROGRAMAS DE GASTO DG INNOVACIÓN EDUCATIVA	CÓDIGOS
ADMINISTRACIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN	3211
INNOVACIÓN	4612

Con la entrada en vigor del Decreto 47/2020, de 3 de septiembre, por el que se establece la estructura de la Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud y sus funciones, la anterior Dirección General de Educación se ha repartido en tres Direcciones Generales: Gestión Educativa, Innovación Educativa y Formación Profesional Integrada.

A) La Dirección General de Gestión Educativa, contiene las siguientes unidades:

Servicio de Personas.

Servicio de Planificación, Escolarización y Becas.

Servicio de Enseñanza Concertada.

Servicio de Gestión Económico-Presupuestaria.

B) La Dirección General de Innovación Educativa, contiene varios servicios:

Servicio de Ordenación Educativa.

Servicio de Personalización y Diversidad.

Centro de Desarrollo Profesional Docente.

Secretaría del Consejo Escolar de La Rioja.

C) Dirección General de Formación Profesional Integrada, contiene varios Servicios:

Servicio de Formación Profesional

Servicio de Formación Permanente

Sección de Cualificaciones Profesionales

Las competencias de la Dirección General de Formación Profesional Integrada dependen de dos Secciones de gasto puesto que algunas se mantienen orgánicamente bajo la titularidad de la D.G. de Gestión Educativa (08.04.3223), ya que son grandes gastos ligados a la gestión

educativa: los gastos de funcionamiento de los centros docentes públicos de FP, el concierto educativo en FP, las subvenciones de libros de texto de FP, etc.

Por otro lado, tiene sus programas de gasto propios (08.05.3221 y 08.05.2114).

Por su parte, el Servicio de Inspección Educativa se hace depender directamente del Consejero.

Dentro de la Dirección General de Gestión Educativa, se desarrolla la parte central de la GESTIÓN ADMINISTRATIVA: personal docente, alumnos y centros docentes.

Por lo que se refiere al aspecto del personal docente son varias las atribuciones:

-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 el Servicio de Inspección, Asesoramiento y Evaluación para la Excelencia Educativa.

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

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

-Gestión de la nómina del personal docente destinado en los centros docentes públicos y del personal docente adscrito al Servicio de Inspección, Asesoramiento y Evaluación para la Excelencia Educativa, en coordinación y con los sistemas que implante la Dirección General de la Función Pública.

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

Por lo que se refiere a la planificación de alumnos las competencias son las siguientes:

- La elaboración de normativa sobre enseñanza no universitaria.

- La realización de estudios de oferta y demanda educativa así como la confección del mapa escolar de La Rioja.

- El desarrollo y ejecución del proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos.

- La regulación, planificación, organización y seguimiento del transporte escolar y de los comedores escolares.

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

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

-La regulación y gestión de los conciertos educativos.

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

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

-La gestión del Registro de Centros.

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

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

Por lo que se refiere a la Dirección General de Innovación Educativa, a continuación se explican sus funciones:

- En el Centro de Desarrollo Profesional Docente, 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.

-El Servicio de Personalización y Diversidad gestiona los servicios de apoyo a los centros docentes en materia de atención a la diversidad, compensación educativa, educación especial e integración, así como de las ayudas y subvenciones para esos programas.

- El Servicio de Ordenación Educativa se ocupa de la elaboración de la normativa sobre enseñanza no universitaria, la ordenación general de los conciertos educativos, establecimiento los requisitos mínimos de los centros docentes, así como la elaboración de la normativa de funcionamiento de los mismos, regula el proceso de escolarización en los centros sostenidos con fondos públicos. Asimismo, en relación con la materia curricular: otorga la autorización de las enseñanzas que puedan ser impartidas en los centros docentes públicos y privados, realiza

la evaluación del sistema educativo de La Rioja, tramita la expedición de títulos y el registro de los mismos, así como la homologación y convalidación de estudios, etc.

En tercer lugar, son competencias de la Dirección General de Formación Profesional Integrada, las siguientes:

- El Servicio de Formación Profesional 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 gestión de las ayudas procedentes del Fondo Social Europeo (FSE) destinadas a centros educativos, en coordinación con otros órganos o entes de la Administración Pública; la planificación, regulación, promoción y ejecución de las funciones y competencias en materia de Formación Profesional Dual.

- 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; 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.

Dependen orgánicamente de la Dirección General de Formación Profesional Integrada los Centros Integrados de Formación Profesional.

El Programa de gasto 3211 «Administración General de Educación», desarrolla los gastos que se van aplicando desde los denominados Servicios Centrales de la Administración Educativa, esto es, desde los Servicios de las tres Direcciones Generales.

La mayor parte de los gastos del programa, el 85% del total, corresponden a gastos del Capítulo I «Gastos de personal» mediante los cuales se retribuye a todo el personal funcionario que realiza funciones administrativas de diverso tipo. También, cabe destacar el Capítulo IV «Transferencias corrientes» destinadas a ayuntamientos, a familias e instituciones sin fines de lucro y a centros educativos privados concertados.

Mediante subvenciones se financian: subvenciones para atención de la diversidad, programas de educación de adultos, proyectos de innovación e investigación educativa, auxiliares de conversación, etc.

Los Programas de gasto 3221 «Enseñanza de Régimen General», 3222 «Enseñanza de Régimen Especial» y 3223 «Formación Profesional», se destinan a financiar los gastos derivados de los centros educativos públicos no universitarios.

- 3221 «Educación Infantil, Primaria y Secundaria»: incluye las Escuelas Infantiles de Primer Ciclo, Colegios de Educación Infantil y Primaria, Colegios Rurales Agrupados; la educación secundaria obligatoria y el bachillerato que se imparte en Institutos de Enseñanza Secundaria; y los Centros Privados Concertados.

- 3222 «Educación de Régimen Especial»: incluye los Conservatorios de música, las Escuelas Oficiales de Idiomas y la Escuela Superior de Diseño de La Rioja.

- 3223 «Formación Profesional»: incluye los Ciclos Formativos y la Formación Profesional Básica que se imparte en Institutos de Enseñanza Secundaria, en el Centro Integrado Público de Formación Profesional “Camino de Santiago”, en el CIPFP de Educación a distancia y Centros Privados Concertados.

Cabe destacar, que el presupuesto del programa 3221 asume el gasto corriente de las escuelas infantiles de primer ciclo, antes gestionadas por la Consejería con competencias en servicios sociales, que suponen casi dos millones de euros. En este programa, asimismo, destacan cuatro tipos de gasto:

1º. El transporte público escolar.

2º. Los gastos de funcionamiento de los centros docentes públicos no universitarios.

3º. El concierto educativo.

4º. Los gastos en construcción y reforma de edificios escolares.

Las principales inversiones que realizan en general estos programas van destinadas a obras en nuevos centros, ampliación y reformas, así como equipamientos de las aulas, mobiliario educativo, deportivo, musical, informático o similar en los centros públicos.

En relación con el I+D+i (Investigación, Desarrollo e Innovación) existe el programa 4612 “Innovación” que persigue la inversión aplicada al ámbito educativo. En este programa los recursos se destinan a financiar los gastos del Centro de Desarrollo Profesional Docente (CDPD) y al Centro Riojano de Innovación Educativa (CRIE), que es un centro educativo que centra su atención en la Innovación y en la Formación del Profesorado.

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 o las de artes, con datos del curso 2015/2016) el porcentaje oscila entre el 52% y el 48% a favor de los hombres.

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

Plantilla del personal docente.

De un total de 4.315 funcionarios docentes públicos que existían en activo en la Comunidad Autónoma de La Rioja a 1 de octubre de 2020, podemos distinguir entre los titulados superiores y los medios, de acuerdo con el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público, la siguiente distribución por sexos:

Cuadro 6.3.1.1

Personal docente

Unidad: número y porcentaje de efectivos

	Sin	
	inspectores	Todos
A1 (Profesores)		
Varones	704	709
Mujeres	1.194	1.203
A2 (Maestros)		
Varones	547	548
Mujeres	1.854	1.855
Total	4.299	4.315

Fuente: Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud

Acompañantes en las rutas del transporte escolar.

Las personas contratadas como acompañantes en las rutas del transporte escolar correspondientes al curso 2019/2020 fueron 91 de las que el 97,8% fueron mujeres y el 2,8% hombres (89 mujeres y 2 hombres).

Actividades de formación del profesorado e innovación educativa convocadas desde el Centro de Innovación y Formación Educativa (CIFE)

El total de inscripciones de docentes en el curso escolar 2019/20 para participar en actividades formativas convocadas por el Centro de Innovación y Formación Educativa (CIFE) ascienden a 14.178. Por sexo, 3.592 corresponden a varones y 10.586 a mujeres. Estas inscripciones corresponden a un total de 4.144 profesores, de los cuales 1.118 son varones y 3.026 mujeres.

Alumnado con necesidades educativas especiales (ACNEE)

En el curso académico 2018/2019, el sistema educativo riojano tiene escolarizados a un total de 1.709 alumnos con necesidades educativas especiales (ACNEE). Por razones obvias, el diagnóstico de alumnado ACNEE depende de sus capacidades de aprendizaje y desarrollo evolutivo y no de su sexo. A esta población escolar con notables dificultades en el ámbito educativo que requieren de programas e intervenciones especializadas se puede desatacar que respecto al número de ACNEE es mayor el porcentaje de alumnos (64,18%) que el de alumnas (35,82%), 1.097 frente a 612.

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

B. Comentarios sobre la situación actual

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

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

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

C.-Objetivos que se persiguen con los programas de gasto

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

Ayudas individuales de transporte escolar.

El nº de ayudas individuales de transporte escolar concedidas durante el curso 2017/2018 ha sido de 146 alumnos. De ellos 78 (el 53,42%) eran varones y 68 (el 46,58%) mujeres.

Ayudas a la adquisición de libros de texto

El nº de ayudas a la adquisición de libros de texto durante el curso 2017/2018 ha sido de 8.481 alumnos. De ellos (el 50,36%) eran varones y (el 49,64%) mujeres.

Incidencia en las reducciones por jornada del personal docente.

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

Personas formadas en centros de trabajo.

La Formación en Centros de Trabajo (FCT) se ha repartido en el curso 2018/19 de la siguiente manera:

Cuadro 6.3.1.2

Formación en centros de trabajo

Unidad: número

	Hombres	Mujeres	Total
Numero de personas	1.182	931	2.113
Porcentaje	55,9%	44,1%	

Fuente: Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud

Ciclos Formativos, de grado medio y superior.

El porcentaje de alumnos según sexo que se matriculó en los Ciclos Formativos durante el curso 2017/2018, son los siguientes

Cuadro 6.3.1.3

Matriculación en ciclos formativos

Unidad: número

	Hombres	Mujeres	Total
CF de Grado Medio	460	390	850
Porcentaje	56,1%	43,9%	
CF de Grado Superior	483	419	902
Porcentaje	53,6%	46,4%	

Fuente: Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud

Beneficiarios/as de Formación Profesional Básica

Cuadro 6.3.1.4

Porcentaje de alumnos según sexo que se matriculó en el curso 2017/2018 en FP Básica

Unidad: porcentaje

	Hombres	Mujeres	Total
Formación Profesional Básica	239	122	361
Porcentaje	66,2%	33,8%	

Fuente: Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud

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 el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres se haya incorporado en la totalidad de

proyectos innovadores, ya que no se discrimina en modo alguno a uno u otro sexo a la hora de inscripción, selección o reconocimiento y/o certificación de las actividades formativas realizadas.

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 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 el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres se haya incorporado en la totalidad de proyectos innovadores, ya que no se discrimina en modo alguno a uno u otro sexo a la hora de inscripción, selección o reconocimiento y/o certificación de las actividades formativas realizadas.

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

2.-Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

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

Otros ejemplos: la adquisición de videoproyectores para colocar en todas las aulas de un Colegio de Educación Infantil y Primaria; esta inversión supone un videoprojector por aula con lo que el impacto de género no se vislumbra al ser las aulas mixtas y en porcentaje que no supera en mucho el 50% de mujeres por regla general. Lo mismo sucede con la subvención que se da a ARPANIH (Asociación Riojana de Padres de Niños Hiperactivos); a pesar de que el nombre induce a confusión, puesto que debe entenderse de padres y madres, el elemento determinante de la subvención es la condición de un menor hiperactivo, lo cual no se hace depender de su sexo; por este motivo, esta subvención tiene difícil medir su impacto de género porque aunque se puede saber 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 hay conclusiones relevantes en cuanto a la influencia de los programas de gasto de la Dirección General de Educación sobre el impacto de género puesto que, como se ha adelantado, el porcentaje de hombres y mujeres se hace depender más de su pertenencia a los grupos afectados, alumnado y profesorado, que de la incidencia de las diferentes medidas que se han ejecutado con los programas de gasto previstos.

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

6.3.2 Dirección General de Cultura

6.3.2.1 Biblioteca de La Rioja

La Biblioteca de La Rioja es un servicio sin personalidad jurídica, adscrito a la Dirección General de Cultura de la Consejería de Educación y Cultura que desempeña las funciones de Biblioteca central del Sistema de Bibliotecas de La Rioja, de Biblioteca pública integrada en el Sistema Español de Bibliotecas y de servicio administrativo en materia bibliotecaria.

La Biblioteca de La Rioja se rige por lo dispuesto en la Ley 4/1990, de 29 de junio, de Bibliotecas de La Rioja y por el Decreto 24/2002, de 19 de abril, que establece el Reglamento del Sistema de Bibliotecas de La Rioja, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de la legislación estatal sobre patrimonio histórico español y de la relativa a bibliotecas públicas de titularidad de Estado.

Personal

Con carácter previo resulta conveniente una primera aproximación al tema de estudio mediante una visión general del personal que presta sus servicios en la Biblioteca de La Rioja

El personal de la Biblioteca de La Rioja está constituido en su totalidad por personal funcionario.

Los servicios bibliotecarios se encuentran atendidos por el personal funcionario de lunes a viernes.

El horario de fin de semana durante los meses de invierno y las tardes de los meses de verano es cubierto por un contrato de servicios, cuyo personal no va a ser objeto de estudio en este informe.

Cuadro 6.3.2.1.1

Personal funcionario según grupo

Unidad. Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
A1	2,00	100,00	0,00	0,00	2,00
A2	5,00	50,00	5,00	50,00	10,00
C1	2,00	66.66	1,00	44.44	3,00
C2	2,00	18.18	9,00	81.82	11,00
E	7,00	63,63	4,00	36,36	11,00
Total	18,00	48,64	19,00	51,35	37,00

Fuente: Consejería de Educación y Cultura

Hay que hacer constar que el número total de jornadas es de 36, ya que existe 1 puesto de trabajo cubierto por dos personas a media jornada

Los datos indican que el 48.64 % del personal trabajador de la Biblioteca de La Rioja son hombres, mientras que el 51.36 % son mujeres

Dentro del personal existe una proporción superior de hombres en el grupo A1 mientras que en el resto de grupos la tendencia se invierte, a excepción del grupo C1 y E donde los datos son similares.

Existen dos tipos de usuarios personales de la Biblioteca de La Rioja: los usuarios infantiles (hasta los 13 años) y los usuarios adultos (a partir de los 14 años)

Cuadro 6.3.2.1.2

Total de usuarios de la Biblioteca de La Rioja a 31 de diciembre de 2018

Unidad. Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Adultos	12.949,0	42,1	177.86,0	57,9	30.735,0
Infantiles	3.211,0	48,4	3.419,0	51,6	6.630,0
Total	16.160,0	100,0	21.205,0	100,0	37.365,0

Fuente: Consejería de Educación y Cultura

El análisis del total de usuarios inscritos en la Biblioteca de La Rioja hasta final de 2018 nos muestra un número mayor de usuarias femeninas que de usuarios masculinos, siendo mayor la diferencia entre el público adulto que entre el infantil.

El porcentaje de niñas (51,6 %) es ligeramente superior al de niños (48,4 %) usuarios de la Biblioteca

Las mujeres adultas suponen un 57,9 % del total de lectores adultos, aumentando la diferencia porcentual con respecto al usuario infantil

Teniendo en cuenta la totalidad de usuarios, tanto adultos como infantiles, existe una mayor proporción de usuarios femeninos (56,8 %) que masculinos (43,2 %) en la Biblioteca de La Rioja

Durante 2019 se dieron de alta como socios de la Biblioteca de La Rioja 3.501 usuarios personales, tanto adultos como infantiles, distribuidos de la siguiente manera por tipología de usuario y sexo.

Cuadro 6.3.2.1.3

Altas de usuarios de la Biblioteca de La Rioja durante 2019

Unidad. Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Adultos	1.145,0	44,1	1.454,0	55,9	2.599,0
Infantiles	.430,0	47,7	472,0	52,3	902,0
Total	1.575,0	100,0	1.926,0	100,0	3.501,0

Fuente: Consejería de Educación y Cultura

Nuevamente es mayor el número de mujeres dadas de alta como usuarias en 2018

El dato de nuevas inscripciones durante 2019 muestra la misma tendencia que los observados en el número de usuarios totales: hay más mujeres que solicitan la inscripción como socias, fundamentalmente en la tipología de usuario adulto.

Teniendo en cuenta el número total de nuevos socios inscritos, tanto adultos como infantiles, nuevamente es mayor el porcentaje de mujeres inscritas como usuarios de la biblioteca en 2019.

Llamamos usuarios activos a aquellos usuarios inscritos en la Biblioteca de La Rioja que han utilizado sus servicios durante el último año.

Cuadro 6.3.2.1.4

Usuarios activos de la Biblioteca de La Rioja durante 2019

Unidad. Número de personas y %

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Adultos	5.152,0	41.3	7.333,0	58.7	12.485,0
Infantiles	1.622,0	46.7	1.848,0	53.3	3.470,0
Total	6.774,0	100,0	9.181,0	100,0	15.955,0

Fuente: Consejería de Educación y Cultura

Observamos la misma tendencia en el mayor número de usuarios femeninos que masculinos, aunque hay que reseñar la especial importancia de este ítem puesto que nos aporta los datos de uso real de los servicios bibliotecarios.

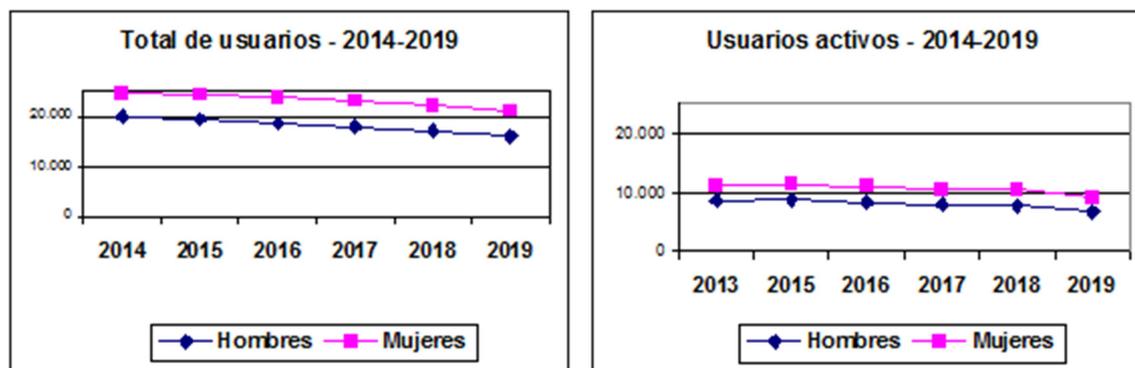
El porcentaje de mujeres entre los usuarios que habitualmente hacen uso de los servicios de la Biblioteca de La Rioja es mayor que el de los usuarios masculinos, aumentándose la diferencia en este ítem.

Durante los seis últimos años (2014-2019) la distribución por sexos, tanto del total de usuarios de la Biblioteca de La Rioja como de los usuarios activos de la misma, muestra la misma tendencia, siendo ligeramente superior la presencia femenina sobre la masculina.

Gráfico 6.3.2.1.5

Evolución de los últimos cinco años

Unidad: Número de usuarios



Las líneas de actuación de la Biblioteca de La Rioja para el ejercicio 2019 se desarrollarán en tres niveles:

1. Como Biblioteca Pública:

Incremento de las colecciones de materiales bibliográficos, gráficos y audiovisuales que permitan a todos los ciudadanos mantener una información general y mejorar su formación cultural

Actualización de los catálogos mediante el procesamiento bibliográfico de los materiales ingresados

Mantenimiento y mejora de los servicios bibliotecarios

2. Como Biblioteca Central:

Mantenimiento, actualización y difusión de la colección riojana, formada por todas las publicaciones editadas en La Rioja o que traten sobre nuestra Comunidad Autónoma o hayan sido escritas por autores riojanos

Control y difusión del patrimonio bibliográfico riojano

Mantenimiento del Registro de la Oficina de Depósito Legal

Mantenimiento del Registro de Propiedad Intelectual

Recoger a través del Depósito Legal y conservar dos ejemplares de toda la producción impresa, sonora y audiovisual realizada en La Rioja y contribuir a su difusión

Dirigir y coordinar la realización del Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico en La Rioja

Custodia y difusión de fondos de patrimonio bibliográfico de titularidad del Estado, gestionados por la Comunidad Autónoma de La Rioja

Mantenimiento y gestión de la Biblioteca Virtual Riojana

3. Como Servicio Administrativo del Sistema de Bibliotecas de La Rioja:

Elaboración de los anteproyectos de disposiciones de carácter general y normativa técnica sobre materia bibliotecaria

Cumplimiento de lo establecido en los convenios de colaboración entre los Ayuntamientos y la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación para el desarrollo de las bibliotecas integrantes de la Red de Bibliotecas Municipales de La Rioja

Selección, adquisición y distribución de los materiales bibliotecarios con destino a la actualización de las colecciones de las bibliotecas municipales riojanas

Mantenimiento y gestión del catálogo colectivo del Sistema de Bibliotecas de La Rioja

Planificación, programación y coordinación de los servicios prestados por las bibliotecas que integran el Sistema

Mantenimiento del sistema en red de las bibliotecas municipales riojanas

La Biblioteca de La Rioja está estructurada como se explica en el Decreto 24/2002, de 19 de abril, por el que se aprueba el Reglamento del Sistema de Bibliotecas de La Rioja:

Dirección

Sección de Proceso Técnico

Sección de Servicios y Coordinación Bibliotecaria

Sección de Administración, Régimen Interno y Difusión. Negociado Administrativo

6.3.2.2 Promoción Cultural

En aplicación de la Resolución adoptada por el Pleno del Parlamento de La Rioja el 10 de marzo de 2005, mediante la cual se insta a que *“el Gobierno de La Rioja incorpore la valoración del impacto de género en todas las disposiciones normativas que elabore”*, y en relación con el presupuesto de este Servicio, que formará parte de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para la anualidad 2020, se informa lo siguiente:

1. ANTECEDENTES

El Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo, tiene entre otros objetivos el de precisar el contenido del informe sobre el impacto por razón de género en la legislación, dentro de un conjunto de medidas para mejorar la regulación de la Administración, demandada por la propia Comisión Europea, a fin de *“Legislar mejor para potenciar el crecimiento y el empleo en la Unión Europea”*.

En concreto, y como desarrollo de lo previsto en 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, reiterado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, su artículo 2, sobre estructura y contenido de la memoria del análisis de impacto normativo, prevé en su apartado e) que en el impacto por razón de género *“se analizarán y valorarán los resultados que se puedan seguir de la aprobación del proyecto desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto recogidos en la Guía Metodológica a que se refiere la disposición adicional primera”*.

La Guía Metodológica concluye que *“en todos aquellos casos en los que la norma propuesta pueda tener efectos, directos o indirectos, sobre personas físicas, se realizará una previsión sobre los resultados de la aplicación de la misma y se analizará sus efectos para los hombres y mujeres que sean sus potenciales destinatarios”*.

Desde el Instituto de la Mujer, incardinado en la Secretaría de Estado de Igualdad, se propone como contenido de la memoria de impacto de género cuatro puntos: la identificación de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades que son de aplicación, el análisis del impacto de género (describiendo la situación de partida y la previsión de resultados, utilizando diversos indicadores que sean relevantes, perdurables, de fácil comprensión, viables,...), valorar el impacto de género (considerándolo negativo, nulo o positivo) y, por último, hacer propuestas de mejora y recomendaciones.

2. LAS FUNCIONES, SU DESARROLLO Y SU VALORACIÓN SOBRE IMPACTO DE GÉNERO.

El Decreto 40/2019, de 10 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Cultura 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, dispone que la Dirección General de Cultura tiene asignadas, entre otras, las funciones de *“promoción y difusión de la cultura riojana...”, “fomento de la participación ciudadana en materia cultural...”* y *“la promoción y el fomento de la cinematografía y las artes audiovisuales”*.

Hay que advertir que ya en la propia formulación de dichas funciones, quizá en aplicación de la normativa antes aludida, no se utiliza en ningún momento un lenguaje sexista, refiriéndose en todo caso a la *“participación ciudadana”*, inclusiva de ambos géneros, lo cual denota que las políticas culturales van dirigidas a aquellos de manera indistinta, sin hacerse mención alguna a que haya que procurar un acceso igualitario de los mismos, eliminando las barreras que lo impidan.

Siguiendo con ese razonamiento, el esquema ministerial propuesto y descendiendo ya a la implementación de las funciones a través de medidas concretas, se considera que la situación de partida para identificar objetivos es, precisamente, la inexistencia de barreras que dificulten de algún modo el acceso a la cultura en condiciones de igualdad, por lo que no se puede considerar como uno de ellos el de acabar con una situación injusta que no existe; podrán influir otros condicionantes, como los económicos, sociales, éticos... para que cada individuo pueda, o decida, acceder o no a un contenido cultural, pero lo que no encontrará será un motivo de discriminación de género para no poder hacerlo, sin que sea necesario establecer elementos diferenciadores que corrijan un desigual acceso a las actividades que de aquellas se deriven, porque no existe.

Por coherencia, una vez ha fallado el primer elemento de la cadena, esto es, dado que no se puede identificar un objetivo, resulta inútil pretender continuar con el proceso, puesto que al no ser necesario acabar con una situación de desigualdad, tampoco lo será analizar el impacto de género de las medidas propuestas, puesto que el resultado será indiferente a esos efectos.

A pesar de lo que se acaba de decir en el párrafo anterior, quizá el tercer elemento, la valoración del impacto de género, pueda realizarse sobre las medidas que se ejecutan, teniendo que concluir, dicho en términos de la Secretaría de Estado de Igualdad, que el impacto de género en todos los casos será NULO, por cuanto *“no existiendo desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, no se prevea modificación alguna de esta situación”*.

Consecuentemente, y en último término, huelga tener que argumentar la improcedencia de hacer propuestas de mejora y recomendaciones, puesto que en ningún momento se persigue el cambio del *“status quo”* actual.

Para una mejor comprensión de lo expuesto, se considera que, en ejercicio de esas funciones, y respaldado por los correspondientes créditos presupuestarios, el Servicio de Promoción Cultural y Fomento de las Artes Audiovisuales organiza diversos eventos culturales, dirigidos en su mayoría al gran público, de manera indiferenciada, esto es, de modo que no se establece medida, positiva o negativa, para que un sector de población, atendiendo al género o a otra consideración, tenga mayor facilidad en su acceso.

Cuando se organiza un concierto, una función de teatro, una exposición o la exhibición de una película, por poner algunos ejemplos, nunca se toma en consideración el impacto de género, puesto que todas esas actividades están abiertas a todo tipo de público (exceptuando, lógicamente, la edad mínima si el contenido no es adecuado para la infancia), siendo indistinto qué porcentaje de los asistentes a cada uno de ellos sean mujeres u hombres. Y ello porque, ni se puede imponer la asistencia paritaria, ni hay espectáculos especialmente dirigidos a unos u

otros, aparte de que la valoración de esas asistencias no tenga mayor repercusión que la de saber si son los individuos de uno u otro género los que acuden a tal o cual actividad, es decir, por un interés meramente estadístico, pero no de constatación de una desigualdad.

Por otro lado, se entiende que el argumento es aplicable tanto a los eventos que se organizan directamente desde el Servicio (*por cierto, casi todos gratuitos o con precio simbólico/popular*), como a los que de uno u otro modo se ayuda a organizar, a través de subvenciones, con la cesión de uso de la Sala Gonzalo de Berceo, vía Convenio de colaboración o similares.

En el primer bloque, encontramos eventos de tanta repercusión, a todos los niveles, como puede ser el “Festival Actual, Escenario de Culturas Contemporáneas”, amalgama de música, cine y otras actividades, que se celebra anualmente en los primeros días de enero; siguiendo con este ejemplo, en principio podría pensarse que es un conjunto de propuestas dirigidas mayoritariamente a los jóvenes, pero eso no es cierto; nada impide que un abuelo octogenario acuda con su nieto menor de edad a un concierto, a la proyección de una película, a una función de teatro de calle o a una exposición sobre cómic, de la misma manera que será indistinto que sea mujer u hombre; de hecho, en muchas ocasiones resulta sorprendente la heterogeneidad del público que acude a las citas culturales; lo que se considera que no se puede pretender es que en un aforo de cuatro o cinco mil personas, en el caso de los conciertos de gran formato, el género de los asistentes al espectáculo tenga que moverse en esa horquilla del 40-60% que marca la pretendida paridad, obviando la propia dificultad de contabilizarlo. Lo que se busca, en definitiva, es generar actividades que interesen a la mayor cantidad de público posible, abarcando todo un abanico de gustos artísticos, edades, tendencias, opiniones... que en última instancia redundan en un enriquecimiento de la vida cultural de la Comunidad Autónoma, por encima de las condiciones personales de los individuos (género, edad, raza, confesión religiosa, opción política, inclinación sexual, nivel económico,...).

En el otro bloque, el de los eventos organizados por terceros o junto a ellos, hay que pensar que se trata de actividades generadas, o bien por entidades locales o bien por asociaciones culturales, es decir, en ambos casos estamos hablando de instituciones que, entre otras funciones (en las primeras) o como única función (en las segundas), tienen la del fomento de la cultura (por definición, blanca y sin etiquetas) en sus muy diversas manifestaciones. Así, la administración local velará por el interés cultural de todos sus vecinos y la asociación por el de sus miembros, entendiendo que es indiferente que cada uno de esos colectivos esté internamente formado por tantos o cuantos mujeres u hombres y que los eventos que organicen sean secundados “desequilibradamente” respecto a ese criterio.

Otra cosa será si la actividad organizada despierta más la atención entre mujeres u hombres. Respecto a ello, por poner algún ejemplo, hay datos objetivos que corroboran la mayor participación de mujeres que de hombres en actividades culturales cuando su edad es más elevada, o cuando nos referimos al medio rural; también es conocida la mayor asociación de ciertas actividades, sobre todo de habilidad manual, a las mujeres; pero, no existiendo barreras que impidan al acceso igualitario a dichas actividades, ¿qué interés puede haber en fomentar, ni mucho menos obligar, que los hombres de cierta edad participen más activamente en una actividad cultural que no les interesa o en que haya igual número de asistentes femeninas que masculinos en un taller de ganchillo que en un campeonato de mus?

Por todo lo hasta aquí razonado, este Servicio considera que las diversas actividades culturales que organiza son NULAS desde el punto de vista del impacto de género, por lo que no resulta de aplicación ninguna medida que trate de corregir una desigualdad que no existe. Asimismo, entendemos que esta consideración del Servicio, puede considerarse extensible (por coincidente), con la expresada por el Gobierno regional, cuyo *claim* institucional en la materia es “Cultura para todos”.

6.3.2.3 Patrimonio Histórico- Artístico

Descripción del programa de gasto

Programa 3321

El Decreto 47/2020, de 3 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación, Cultura, Deporte y Juventud 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, determina como competencia de la Dirección General de Cultura , la protección, la conservación, la difusión y acrecentamiento del Patrimonio Histórico de La Rioja y en particular la de los Bienes declarados de Interés Cultural.

En el ejercicio de la competencia asignada, las principales líneas de actuación son la restauración, conservación y protección de los bienes que integran el Patrimonio Histórico-Artístico, la tutela y defensa del Patrimonio Histórico-Artístico, inversiones directas o ayudas a través de subvenciones y convenios y el seguimiento de las actuaciones urbanísticas por parte del Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja.

Programa 4611

La tutela del Patrimonio Histórico riojano exige el desarrollo de actuaciones que incidan, entre otros objetivos, en el conocimiento e investigación del mismo, basadas en el análisis, estudio y examen de criterios, técnicas e intervenciones de restauración y conservación de bienes muebles e inmuebles.

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

Se expresan aquellos indicadores referentes a las personas físicas o jurídicas que participan en la gestión o han sido objeto de contratación en la conservación y protección del patrimonio histórico artístico de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Las subvenciones del Servicio de Conservación y Promoción del PHA van dirigidas a los ayuntamientos a través de la Orden 6/2006, de 17 de febrero de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte y a entidades sin ánimo de lucro, mediante la firma de Convenios, que en el año 2020 han sido realizados con el COAR , con la Diócesis de Santo Domingo- La Calzada - Logroño, así como las segundas anualidades de convenios firmados con el ayuntamiento de Aguilar de rio Alhama y la propia Diócesis ,por lo que no se aprecia en estos casos impacto de género susceptible de análisis.

Estos datos afectan en consecuencia a:

- 1º Composición de los órganos consultivos y de participación: Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja.

- 2º Relación de personas físicas contratadas en restauración, tales como redactores de proyectos de obra, direcciones de obra o restauración de bienes muebles.
- 3º Recursos Humanos del Servicio de Conservación y Promoción del PHA.
- 4º Arqueología: Se diferencia la contratación de personal con esta titulación por parte del Servicio de Conservación y Promoción del PHA, de las solicitudes de permisos arqueológicos realizadas por titulados para el control de las intervenciones en la materia se ha incluido en este indicador la Paleontología.

1º- Órganos consultivos y de participación

Composición del Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja.

Entidad representada	Mujer	Total
Presidente. Director General con competencias en materia de Cultura	-	1,0
Sector Público CAR: 6 vocales designados por el Gobierno de La Rioja que representan a Conserjerías con competencias asignadas en materia de Turismo, Medio Ambiente, Política local, Patrimonio, Obras Públicas y Ordenación Territorial	Titulares:2 Suplentes: 4	4,0 3,0 7,0
Ayuntamiento de Logroño	-	1,0
	Titular:1 Suplente:1	1,0
	-	-
	Titular:1	1,0
Federación Riojana de municipios	-	Suplente: 1 1,0
IER	-	Titular:1 1,0
	Suplente:1	1,0
	Titular: 1	1,0
COAR	-	Suplente: 1 1,0
Colegio Oficial de Aparejadores	Titular:1	-
	-	Suplente:1 1,0
Universidad de La Rioja	Titular:1	-
Sistema de Museos	-	Titular:1 1,0
	-	Suplente: 1 1,0
Representante de libre designación	Titular:1	-
	Suplente:1	-
Total	14,0	15,0 29,0

Fuente: D.G de Cultura

La Secretaría del Consejo Superior del Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja se

desempeña por una funcionaria adscrita al Servicio de Conservación y Promoción del PHA.

2º Relación de personas físicas contratadas en restauración: redacciones de proyectos de obra, direcciones de obra, elaboración de estudios e informes, realización de trabajos técnicos o restauración de bienes muebles.

Este indicador no hace referencia por tanto a las personas jurídicas contratadas, en las que no es asequible a este Servicio de Conservación y Promoción del PHA la medición del impacto de género.

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Técnicos: arquitectos, aparejadores, técnicos	3,0	42,9	4,0	57,1	7,0	100,0
Restauradores y técnicos especialistas en arte	1,0	50,0	1,0	50,0	2,0	100,0

FUENTE: Dirección General de Cultura

Como puede observarse es mayor el número de técnicos de sexo masculino, siendo las carreras universitarias de Arquitecto y Arquitecto técnico unas titulaciones en las que mayoritariamente hay más hombres. Sucede lo contrario en el caso de la restauración de obras de arte, en el que todos los trabajos de restauración han sido realizados por mujeres.

3º Recursos humanos del Servicio de Conservación y Promoción del PHA

En relación con la plantilla adscrita al servicio de Conservación y Promoción del PHA, la situación actual es la siguiente:

Género	Grupo	Totales	%
Hombres	1 A2/1 C1/1	2,0	22,2
	C2		
Mujeres	4 A1/ 1 C1/	7,0	77,77
	1 C2		

Destaca por comparación con la relación anterior de arquitectos y aparejadores, que de 4 A1 existentes en el servicio, 3 son técnicos de Administración Especial (arquitectos y arqueólogo) y son mujeres.

4º Arqueología/ paleontología

Contratación de personal con esta titulación por parte del Servicio de Conservación y Promoción del PHA

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Arqueólogos/ paleontólogos contratados	2,0	50,0	2,0	50,0	4,0	1,0

FUENTE: Dirección General de Cultura

Arqueólogos/ paleontólogos solicitantes de permisos de intervención

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Arqueólogos/ paleontólogos solicitantes	11,0	37,9	18,0	62,1	29,0	1,0

FUENTE: Dirección General de Cultura

B.- Comentarios sobre la situación actual

En el ámbito de la protección del patrimonio histórico artístico no se considera, dado el objetivo, que exista discriminación por razón de sexo.

El único aspecto destacable en el impacto de género en lo relativo a contrataciones realizadas por la Dirección General, es el hecho de que determinadas titulaciones tienen una persistente mayoría de hombres.

En el ámbito de la Administración, 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.

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

El objetivo es la conservación del Patrimonio Histórico-Artístico, así como su protección y fomento, para facilitar el que un número mayor de ciudadanos puedan contemplarlo y disfrutarlo, asegurando su transmisión a generaciones futuras determina la necesidad de actuaciones por parte de esta Administración Pública, que se enmarcan dentro del Programa 3321 Patrimonio Histórico-Artístico, que gestiona la Dirección General de Cultura . Este Programa, en consecuencia con el contenido del mandato constitucional del artículo 46, así como de las disposiciones establecidas en la Ley 16/1985, de 25 de junio, de Patrimonio Histórico Español, y en las peculiares que delimitan el ámbito competencial de esta Comunidad Autónoma en la materia (señaladamente, la Ley 7/2004, de 18 de octubre, de Patrimonio Cultural, Histórico y Artístico de La Rioja), atiende a los principios que se expresan:

- Planificación, gestión y control para hacer efectivas las competencias que en materia de protección del Patrimonio Histórico-Artístico tiene la Dirección General de Cultura
- Contratación, gestión, tramitación y seguimiento de las obras contenidas en los Convenios suscritos entre el Ministerio de Transporte, Movilidad y Agenda Urbana y la Comunidad Autónoma de La Rioja, para la restauración del Patrimonio Histórico-Artístico, a través del 1% cultural.
- Asistencia, seguimiento, control y contratación de excavaciones arqueológicas.
- Subvenciones destinadas a la Administración Local para la restauración de ermitas, iglesias, retablos y demás elementos singulares, según lo dispuesto en la Orden 6/2006, de 17 de febrero de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte.
- Convenios con Ayuntamientos y Entidades sin ánimo de lucro para la restauración de bienes con valor histórico-artístico.

- Contratación, gestión y seguimiento de obras y servicios en bienes de necesaria restauración de valor histórico-artístico.
- Informes sectoriales de planeamiento urbanístico (Avances, Estudios de Impacto Ambiental y Planes).
- Tramitación de los expedientes de autorización de intervenciones en patrimonio histórico artístico del Consejo de Patrimonio Histórico-Español.

Por otra parte, los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa **4611** son la investigación y desarrollo relacionado con la cultura. Con el objeto de desarrollar proyectos de investigación en los campos de la Arqueología y la gestión y valorización del Patrimonio Arqueológico, proyectos caracterizados por el uso de tecnologías de información geográfica-georreferenciación, arqueología de la arquitectura y técnicas de procesamiento de información y de registro, el Servicio de Conservación y Promoción del Patrimonio Histórico Artístico tiene el objetivo de promover el conocimiento, la conservación y la promoción del patrimonio histórico artístico de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Esta misión se lleva a cabo a través de la investigación científica gracias a las labores de documentación histórica, excavaciones arqueológicas y estudio y catalogación del material arqueológico. Con ello se contribuye a la investigación, acrecentamiento y difusión de la riqueza y diversidad del patrimonio arqueológico, a través del estudio y análisis de los restos constructivos y materiales y piezas arqueológicas procedentes de las excavaciones en los yacimientos más significativos. Las actuaciones que se realizan son las siguientes:

- Planificación, gestión y control para hacer efectivas las competencias que en materia de conocimiento, investigación y protección del Patrimonio Histórico-Artístico tiene asignada la Dirección General de Cultura.
- Contratación, gestión, tramitación y seguimiento de estudios, informes y proyectos relativos a la protección, conservación y restauración de bienes muebles e inmuebles pertenecientes al Patrimonio Histórico-Artístico riojano.
- Convenios con Ayuntamientos y Entidades sin ánimo de lucro para la restauración de bienes con valor histórico-artístico.
- Asistencia, seguimiento y control de las excavaciones arqueológicas

Las políticas públicas y los objetivos planteados no presentan aspectos discriminatorios en relación al género, ya que van dirigidas sin diferenciación a hombres y a mujeres, tanto por el objeto como por las fórmulas de gestión que se utilizan.

Particularmente en el capítulo VII de gasto la relación es mayoritariamente con los ayuntamientos y con entidades sin ánimo de lucro, especialmente con Diócesis, por su titularidad de bienes patrimoniales histórico- artísticos con necesidades de restauración.

En lo relativo a expedientes del Consejo de Patrimonio, la tramitación se sustancia a través de los ayuntamientos.

En los aspectos anteriormente reseñados no se observa una incidencia en el impacto de género.

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Se considera que la incidencia de los programas de gasto sobre el impacto de género no resulta significativa, ya que no existe discriminación en razón del género. No obstante, el espectro técnico en el que se desarrollan las actuaciones de contratación del Servicio de Conservación y Promoción del PHA es un ámbito mayoritariamente masculino. A pesar de esta afirmación, la presencia exclusiva de mujeres (arquitectas y arqueóloga) en el ámbito de la Administración, junto con una valoración global de presencia claramente femenina en el Servicio, nos lleva a una contraria valoración.

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 sobre el impacto de género puesto que el porcentaje de hombres y mujeres se hace depender de cuestiones que le son ajenas y no a la incidencia de las diferentes medidas que se han ejecutado con los programas de gasto previstos.

La consecuencia de la ejecución del programa de gasto gestionado sobre el impacto de género, no influye significativamente en lo que se refiere a la representación en órganos colegiados, ya que las normas de representación no hacen distinciones de género y la designación de las personas físicas se realiza libremente por las instituciones que integran la representación.

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 más técnicas.

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones

A.- Políticas de gasto

No se consideran

B.- Informe sobre impacto de género

Una propuesta de mejora que puede estudiarse en coordinación con la propia Universidad de La Rioja es, afrontar aquellas titulaciones universitarias que 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 con el objetivo de lograr la igualdad de sexos.

6.3.2.4 Museo

Plantilla:

De 16 trabajadores, 12 son mujeres:

Conservadora-Directora del Cuerpo Facultativo de Conservadores de Museos

Conservadora interina

Cuerpo de Gestión A.G. interina

Auxiliar de Archivos y Bibliotecas

Auxiliar Administrativa

Subalternas

Operaria interina de limpieza

Artistas representadas en la Colección de Arte Contemporáneo

de 371 artistas contemporáneos, 108 son mujeres.

Actividades con temática o autoría femenina

Actividad familiar con motivo del Día Internacional de La Mujer

Se fomenta la presencia de mujeres artistas en exposiciones temporales.

Actividades para asociaciones para públicos en riesgo de exclusión social, personas de avanzada edad, entre las que se incluyen mujeres.

Otras actuaciones en favor del impacto de género en el Servicio de Museos

En los pliegos de prescripciones técnicas de los contratos licitados en el servicio de museos y exposiciones de La Rioja, se incluye dentro de los criterios objetivos para la valoración de las ofertas, un criterio de consideraciones sociales para los que se puntúa el fomento de la contratación femenina, mediante el compromiso de contratación de mujeres con carácter indefinido en las nuevas contrataciones que se lleven a cabo para la ejecución del contrato.

6.3.3 Dirección General de Deporte

Descripción del programa de gasto 3411 "Deporte"

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 1/2015 de 23 de marzo, del Ejercicio Físico y del Deporte, que dentro de su contenido en esta ocasión se quiere resaltar su artículo 3º que manifiesta: "La Comunidad Autónoma de La Rioja reconoce las especiales cualidades, beneficios y valores que el ejercicio físico y el deporte aportan a la sociedad, en especial en la mejora de la salud pública como medio para alcanzar el bienestar general y el desarrollo personal, y en los ámbitos de la educación, la formación y la cultura, así como en el fomento de la cohesión social y en el respeto al medioambiente."

El Servicio de Desarrollo y Promoción del 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:

A.- 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 colectivos desfavorecidos.
- Extender la práctica deportiva a las zonas rurales.
- Apoyar la contratación de coordinadores deportivos municipales.

B.- Deporte federado:

- Mejorar las actividades deportivas de competición.
- Introducir fórmulas de buen gobierno y de transparencia en la gestión federativa
- Aumentar el número de federados a través de las habilitaciones deportivas.
- Favorecer la práctica deportiva con la formación.

- Impulsar la creación de nuevas entidades deportivas a través de los Clubes de Práctica Deportiva.
- Promover la creación de la Federación Polideportiva Riojana
- Apoyar el deporte rendimiento.
- Mejorar las condiciones de entrenamientos para los deportistas de élite.
- Fomentar la práctica deportiva en el ámbito federado.
- Poner a disposición de los deportistas federados de alto nivel instalaciones que mejoren la práctica deportiva. Centros de Tecnificación Deportiva.
- Ayudas de gestión informática a las Federaciones Deportivas.
- Apoyo mediante asesoramiento integral a las Federaciones Deportivas

C.- Infraestructura Deportiva:

- 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.
- Garantizar la seguridad de las instalaciones y de los equipamientos deportivos
- 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.

D.- Tecnificación Deportiva:

- Mejorar las condiciones de entrenamiento.
- Promover convenios con el Consejo Superior de Deportes para innovar el Centro de Tecnificación Deportiva de La Rioja.
- Favorecer la realización de actividades de carácter nacional e internacional.
- Asentar las instalaciones deportivas que conforman el Centro de Tecnificación Deportiva de La Rioja.
- Colaborar con las actividades que realice la Fundación Rioja Deporte.

E.- Deporte y Salud:

- Colaborar con la Consejería de Salud para la prevención de riesgos en el deporte.
- Desarrollo del Plan de Asistencia Médico Sanitaria del deporte escolar, federado y de Alto Rendimiento.
- Seguir la preparación de los deportistas de élite riojanos.

- Promover la práctica deportiva como antídoto a problemas sociales.
- Mejorar la oferta sanitaria entre los deportistas.
- Adquisición de material específico de medicina deportiva.
- Incremento del horario de atención del personal del centro de medicina deportiva.

F.- Formación Técnica Deportiva

- Garantizar la adecuada cualificación de los Profesionales del Deporte respetando la garantía de la unidad de mercado.
- Desarrollo de la Escuela Riojana del Deporte para la formación técnica deportiva de los entrenadores y la obtención de las titulaciones, cualificaciones y certificados de profesionalidad.

G.- Tipología del Deporte

- Regular la aparición de nuevos agentes y colectivos de la actividad deportiva.
- Delimitar los distintos ámbitos de la organización deportiva privada.
- Establecer un Registro del Deporte de La Rioja completo y global.

H.- Financiación del Deporte:

- Impulsar el Reconocimiento empresarial deportivo a las empresas que apoyan al deporte.
- Impulsar los distintos Patrocinios Deportivos.
- Introducción de las Cláusulas Sociales Deportivas en los contratos de la administración cuyo objeto esté vinculado al ámbito deportivo.

I.- Justicia Deportiva:

- Extender la justicia deportiva a la resolución de todas las cuestiones, en materia jurídico deportiva, que sean de libre disposición.
- Impulsar la revisión administrativa bajo fórmula arbitral.
- Potenciar el arbitraje como sistema de resolución de controversias.
- Impulsar el funcionamiento del Tribunal del Deporte a través de procedimientos de designación que garanticen pluralidad e independencia.

J.- Inspección Deportiva: Garantizar el cumplimiento de las obligaciones contenidas en normativa general deportiva.

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 Promoción y Desarrollo del Deporte.

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

- Deportes
- Edades
- Zonas

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

A. 1. INDICADORES DE CARÁCTER GENERAL

Indicadores en Ayudas y Subvenciones

Solicitudes de becas para la formación de técnicos, jueces y gestores deportivos. Nº de hombres y de mujeres

Solicitudes de becas para deportistas riojanos con proyección para el deporte rendimiento. Nº de hombres y de mujeres

Solicitudes de becas para deportistas riojanos discapacitados. Nº de hombres y de mujeres

Indicadores relativos a la participación en Juegos Deportivos

Participaciones femeninas por zonas deportivas y categorías

Participaciones femeninas en campeonatos de España.

Sin embargo la publicación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID 19, supuso por una parte la suspensión abrupta de los Juegos Deportivos de La Rioja, y por otra la suspensión de todas las actividades y competiciones del ámbito federado, circunstancia que motivó la imposibilidad de obtener este año datos evaluables y contrastables y por tanto de elaborar una memoria estadística.

B. Comentarios sobre la situación actual

Dentro de los límites y a pesar de las restricciones que impone la situación de pandemia que también afecta y con dureza al ámbito deportivo, el conjunto de las actuaciones en materia deportiva pretende fomentar la participación de la mujer a través de planes y líneas de actuación directamente vinculadas con el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres de esta Dirección General del Deporte.

- Actuaciones en materia de Subvenciones

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

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

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

- Actuaciones en el ámbito de las competiciones federadas de carácter nacional

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

Es así que nos encontramos con el Club Escuelas de Fútbol Logroño que disputa la Liga Iberdrola de Fútbol, el club Voleibol Haro que disputa la Superliga femenina de Voleibol, así como la Fundación Promete de liga femenina de baloncesto, todos de la máxima categoría, y en un segundo escalón se encuentra el Club Sporting La Rioja en primera división del balonmano femenino. A todas estas entidades con equipos del más alto nivel se les apoya mediante convenios de colaboración contenidos en el anexo III de la Ley de Presupuestos.

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

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

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

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

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

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

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

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

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración tanto de las distintas secciones que integran la Dirección General de Deporte como de los datos que puedan o deban aportar otros organismos de esta Administración Autonómica, como es el caso concreto y evidente de la Fundación Rioja Deporte, que deberá de aportar aquellas bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores de género sobre los que inciden directamente las políticas de gasto de este Centro Gestor, y que se han puesto de manifiesto en el apartado A de este informe.

3.-Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

De acuerdo con los indicadores y bases estadísticas mencionadas en el apartado 1º de este informe , resulta posible realizar una valoración concreta y exacta de la incidencia que nuestros programas de gasto han tenido en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

- De acuerdo con los mismos debemos destacar:
- La constatación de la ampliación de la participación femenina en las estructuras deportivas de las Entidades deportivas Riojanas.
- La incorporación de la mujer a los órganos de dirección de Federaciones, Clubes Deportivos y la toma de la iniciativa como socios fundadores en la constitución de nuevas entidades deportivas.
- El acceso a la élite de clubes femeninos
- El incremento de mujeres en cargos técnicos ,como entrenadores o directores deportivos

- La incorporación de la mujer a través del deporte base, en la escuela y colegios a aquellas disciplinas deportivas más acotadas y dominadas por la práctica masculina.
- El hecho acreditado de la implicación de las madres en la actividad deportiva de sus hijos/as.

4.-Propuesta de mejora y recomendaciones:

A.- Políticas de gasto

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 en las políticas de gasto que lleva a cabo este Centro Gestor, sin perjuicio de que como consecuencia de la propia dinámica subvencionadora que desarrolla esta Entidad , se estime oportuno, una vez analizados todos los pormenores que en la misma intervienen, adoptar aquellas medidas que desde un punto de vista de la perspectiva de género pueden tener cierta incidencia en la consecución de los objetivos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres.

B.- Informe sobre impacto de género

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

- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de las medidas adoptadas por las entidades deportivas en orden a incrementar la participación femenina
- Importe de las subvenciones incrementadas como consecuencia de la medidas adoptadas por las entidades deportivas en orden a crear estructuras amplias con equipos femeninos
- Importe de las subvenciones concedidas a entidades deportivas por la organización de eventos deportivos con destacada participación deportiva.

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

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

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

6.3.4 Dirección General del Instituto Riojano de la Juventud

La Dirección General del Instituto Riojano de la Juventud busca, a través de este programa cuya gestión está encomendada al Servicio de Promoción Juvenil, promover actuaciones en beneficio de la juventud riojana.

Para el desarrollo de todos sus objetivos y programas, esta Dirección General, bajo su Titular, dispone del siguiente personal, clasificado por hombres y mujeres, fijando el número y porcentajes de participación según niveles de responsabilidad:

Cuadro 6.3.4.1

Personal del Instituto Riojano de la Juventud

Unidad: número de personas

	Nº Hombres	%	Nº Mujeres	%	TOTAL
Responsables Unidades Operativas	1,0	0,33	2,0	0,66	3,0
Personal Técnico		0,0	1,0	100	2,0
Personal Administrativo y Servicios	4,0	0,44	5,0	0,55	8,0
Total	5,0	0,40	8,0	0,60	13,0

Fuente: IRJ

A la vista de los datos expuestos se puede observar que el porcentaje de mujeres es claramente superior al de hombres.

Descripción del programa de gasto

El programa de gasto 2711 "Juventud", es elaborado y ejecutado por la Dirección General del Instituto Riojano de la Juventud, a través del Servicio de Promoción Juvenil. Su objetivo es coordinar con eficacia y transparencia las políticas y recursos dirigidos a la juventud riojana a fin de potenciar su desarrollo y participación en la construcción de la vida social, económica y cultural de La Rioja, promoviendo la consolidación de valores democráticos. Asimismo busca impulsar las políticas de juventud con el fin de favorecer la autonomía personal del joven que asegure su plena integración social y económica, con especial atención al empleo.

A ello hay que añadir que en cada uno de los proyectos y actuaciones del programa se va a incluir de manera transversal los principios y valores que permitan el desarrollo personal y del talento de los/as jóvenes.

- **Educación emocional.** Fomentar las habilidades y capacidades personales y sociales de los/as jóvenes participantes, dando la importancia que tiene a que tengan la oportunidad de mostrar cómo se sienten, expresando sus emociones libremente.
- **Creatividad e innovación.** Potenciar la capacidad de generar ideas innovadoras para la transformación del entorno y de las personas.

- **Igualdad de oportunidades y de género.** Facilitar el acceso a las actividades a cualquier joven que tenga interés, independientemente de sus posibilidades económicas, lugar de residencia, identidad sexual, etc...
- **Pensamiento crítico.** Fomentar el pensamiento crítico, la reflexión, la expresión de las propias ideas, el debate, etc...buscando de manera continua el empoderamiento de los/as jóvenes riojanos.
- **Dar voz a los jóvenes,** en un proceso de participación y cooperación continuo. Es de enorme importancia dar voz a los jóvenes y generar un entorno de cooperación en el que trabajar directamente con la Dirección General de Juventud, aportando ideas y acompañando a hacer realidad los proyectos, siendo parte activa de los mismos.

Dentro de dicho programa se disponen de dos proyectos de gasto: el 60001, que recoge todo lo referente a gastos de personal, corrientes en bienes y servicios e inversiones y por otro lado está el proyecto 91404 que tiene un carácter vinculante: a través de este proyecto se financia toda la actividad encaminada al fomento y promoción de todas aquellas actividades relacionadas con el asociacionismo, incluida la labor de los Consejos de Juventud y programas desarrollados por los Ayuntamientos riojanos e asociaciones e instituciones sin ánimo de lucro en materia de juventud.

Por lo que se refiere al programa 2711, cabe significar que el mismo pretende dar cumplimiento como principales funciones y objetivos en el año 2020, y en el marco de los principios y valores mencionados os consistentes en favorecer la información juvenil, la orientación a la juventud en temas de su interés, el desarrollo de competencias no cognitivas, la integración laboral temprana, 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, el emprendimiento y la emancipación juvenil, el desarrollo, captación y retorno del talento joven, el voluntariado juvenil, la atención a la diversidad e identidad sexual, la formación juvenil que se quiere claramente impulsar en todos los objetivos y líneas cara al ejercicio 2020 y la ejecución de políticas transversales, especialmente la emancipación juvenil, entre otros.

Dichos objetivos básicos marcan como prioridad el desarrollo y la consecución de una sociedad más justa e igualitaria, con 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 este programa de gasto 2711, 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.

El año 2020 ha venido marcado claramente por la situación de hecho provocada por el COVID 19. Si bien dicha situación ha condicionado decisivamente la actuación de este órgano administrativo y el desarrollo del programa de gasto 2711 “Juventud”, se ha podido efectuar, con las correspondientes adaptaciones, toda la política subvencional prevista en el ejercicio 2020 del Plan Estratégico de Subvenciones dado que se han realizado las convocatorias y las

subvenciones nominativas previstas el Plan Estratégico de Subvenciones de esta Dirección General aprobado por Resolución del Titular de la Consejería de Educación y Cultura el 21 de febrero de 2020 por importe de 994.455,89 euros el 92,36% del importe previsto estando a fecha de este informe pendiente de concretar el importe total finalmente justificado.

Ello ha permitido desarrollar a Ayuntamientos, Asociaciones e Entidades Prestadoras de Servicios a la Juventud, incluidos Consejos de la Juventud y Escuelas de Tiempo Libre y a los jóvenes de manera individual programas de formación, de emancipación juvenil, de emprendimiento e incluso de ocio y tiempo libre adaptados a la normativa e instrucciones que se han ido publicando, donde cabe destacar la Resolución de 20 de junio de 2020 de la Consejería de Educación y Cultura por la que se establecen medidas específicas para la organización y desarrollo de actividades juveniles de ocio y tiempo libre y para la impartición de la formación en dicha materia en la Comunidad Autónoma de la Rioja con carácter extraordinario con el fin de reducir riesgos de propagación del COVID19, tras la superación de la fase 3 del plan para la transición hacia una nueva normalidad y posteriormente el Acuerdo de 1 de septiembre de 2020 del Consejo de Gobierno de La Rioja por el que se dictan nuevas medidas de prevención e higiene para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se refunden, aclaran y armonizan otras acordadas con anterioridad, y se transponen las actuaciones coordinadas en salud pública frente a la gripe y sus sucesivas modificaciones.

1. Situación de partida

A.- Estadísticas

Como se ha comentado en el apartado relativo a la descripción del programa de gasto, el mismo 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 actual de actuaciones y sobre los datos de 2019 (ejercicio completo) que obviamente para el año 2020 habrá que matizar y concretar cuando se pueda evaluar este año 2020 que supondrá un punto de inflexión y de partida para el propio estudio de este informe y de otros que en esta materia se realicen, cabe inicialmente, y de manera resumida, fijar como posibles indicadores de carácter general a evaluar los siguientes contenidos que comprende la participación en actividades y el uso de instalaciones juveniles que gestiona esta Dirección General:

Cuadros 6.3.4.2

Usuarios de la Sala de Biblioteca y del servicio de Internet

Unidad: número de personas

	Nº		Nº Mujeres		Total
	Hombres	%		%	
Usuarios Biblioteca	137,0	40,0%	205,0	60,0%	342,0
Usuarios Internet	262,0	95,0%	4,0	5,0%	276,0

Fuente: IRJ

De acuerdo con los datos expuestos podemos constatar que el número de mujeres usuarias de la Biblioteca, al igual que todos los años anteriores, es superior al de los hombres, mientras que los hombres son usuarios predominantes a la hora de acceder a los servicios de Internet, siendo de destacar que si bien ya en 2016 duplicaban a las mujeres en su uso, en el año 2017 representaban más del 80% de usuarios, alcanzando el 95% en 2018 lo cual permanece en 2019.

Número de consultas recibidas a través de la Red de Información Juvenil

La Red de Información Juvenil de La Rioja, es un sistema de atención multicanal para los jóvenes riojanos (presencial, telefónico, Internet y mail).

En concreto y durante el año 2019 se atendieron un total de 14.919 consultas en las que desglosamos:

Por canal de consulta:

- El canal presencial atiende con 6.012 consultas (40,30%) siguiendo su camino descendente de años anteriores siendo por primera vez el telefónico el más utilizado con 6.967 consultas (46,70%).
- Por email se han atendido 1.194 consultas (8 %) un porcentaje superior al ejercicio anterior (6%) que son respondidas el mismo día o, a lo sumo, el día siguiente.
- Por redes sociales se han atendido 746 peticiones de información principalmente de programas y actividades en materia de juventud de esta Dirección General, lo que ha supuesto pasar del 3% al 5%. Era objetivo para el 2020 potenciar su uso como modo de comunicación con los jóvenes, hecho que ha ocurrido tanto por la nueva política de comunicación iniciada en este ejercicio como por el hecho de que por la situación COVID 19 el canal presencial ha estado y sigue muy limitado. Al finalizar el ejercicio se podrá clarificar cual es el resultado pero de momento hay un aumento en este canal respecto a periodos similar del ejercicio 2019 cercano al 6%.

Por temas consultados:

El 90% de las consultas corresponden a programas y actividades propias en materia de juventud de esta Dirección General:

- El tiempo libre sigue siendo es el tema más consultado, con 4.491 consultas, con un pequeño incremento respecto al año anterior (30,20% en 2019 frente a 29,77% en 2018).

- El segundo tema más demandado es el del alberguismo en un porcentaje del 14% (2.088 consultas), en un porcentaje levemente inferior al ejercicio anterior (15%), con lo que continua con su línea descendente. El asociacionismo con 1.214 consultas (8,14%) vuelve a tomar la línea descendente de los ejercicios 2016 y 2017 y que había abandonado en 2018 donde alcanzó al 10%, siendo el número de consultas relativas a la obtención de carnés juveniles de 2.323 (15,57% un porcentaje algo mayor al de 2018) cuyas causas pueden ser en las medidas y programas realizados en dicho programa durante el 2019. Le siguen las consultas relativas a subvenciones que suman 1.725 consultas (11,56%). Dentro del resto de consultas cabe destacar las de las áreas transversales que han recibido un total de 1.208 consultas, aumentando el porcentaje de otros años, siendo de destacar nuevamente que un alto porcentaje de esas consultas se han referido a los programas de emancipación juvenil.

Por edades y sexos el mayor número de consultas sigue partiendo del grupo de +35 años (7.935), el 53,18%, porcentaje ligeramente inferior al 54,48% respecto al año 2018, manteniéndose en torno al 43% las consultas formuladas por jóvenes entre 20-24 años (3.003) en las consultas del tramo de edad menor de 35 años y, al igual que el ejercicio precedente el porcentaje de mujeres atendidas es ligeramente superior, en un 2,10%, a los hombres. En conclusión de las 14.919 consultas, el 46,81% han sido directamente formuladas por jóvenes lo que supone un ligero aumento respecto al año 2018 con lo cual se vuelve de manera muy incipiente a la línea ascendente iniciada en 2014 y que se rompió en 2018.

INDICADORES DE CARÁCTER ESPECÍFICO

Como indicadores del año 2018, de carácter específico, podemos señalar los siguientes:

Número de hombres y de mujeres que han presentado obras en la muestra de Arte Joven, así como los seleccionados

En el año 2019, se convocó la XXXV Edición de la Muestra de Arte Joven en la Rioja, certamen de ámbito nacional dado que han podido presentar obra todo joven entre los 17 a 35 años residente en España. Junto con la ampliación del tramo de edad máxima a 35 años recogida en otras ediciones, siguiendo la posibilidad recogida en la propia Ley de Juventud de la Rioja tal y como se había venido solicitando tanto por artistas como por los miembros del jurado, este año 2018 se mantuvo la ampliación de la edad mínima para participar a los 17 años iniciada en el ejercicio 2016 con el fin de permitir que concurren a esta Muestra jóvenes que estén cursando bachillerato de artes, incorporando dentro del jurado a un profesor de un centro educativo de la Rioja donde se estudia dicha modalidad de bachillerato. Los proyectos de profesionalización, la otra vertiente de la Muestra ha sido reservada sólo a riojanos/as.

Con las obras presentadas y seleccionadas por el jurado calificador, se lleva cabo una exposición en la Escuela Superior de Diseño de la Rioja (ESDIR); una vez finalizada ésta se ofrece a ciertas localidades riojanas. Los proyectos de profesionalización son objeto de una tutorización y posterior exposición individual en la sede de esta Dirección General.

En el año 2019, presentaron obra 192 autores, 107 chicas y 85 chicos, en línea con la tendencia iniciada en el año 2016 de mayor número de mujeres y en proyectos de profesionalización, la

situación también es de mayor presencia femenina: de los 13 jóvenes presentados 7 eran mujeres y 6 hombres.

Número de hombres y de mujeres poseedores del carné joven

El Carné Joven Europeo es uno de los programas de esta Dirección General del Instituto Riojano de la Juventud. Desde su lanzamiento en 1987, el Carné Joven ha conseguido una notable implantación en el mundo juvenil, ya que ofrece numerosas ventajas a los jóvenes (de 14 a 26 años) en todo el territorio europeo, ventajas que se ampliaron en el año 2005 hasta los 30 años, con el programa del Carné Joven +26. En el año 2011 se lanzó un nuevo carné joven europeo en La Rioja, único para todo el tramo de edad comprendido entre los 14 a 30 años que sustituye a los dos anteriores (mas y menos 26 años) comprendiendo además una vigencia de 3 años frente a los 2 años del carné anterior. Y en el 2012 se amplió el tramo de edad en cuanto al límite inferior a los 12 años.

En 2014 se incorpora el carné joven y deportivo que se expide a los participantes de juegos deportivos de 12-30 años con su inscripción en dichos juegos con una vigencia de un año desde su expedición. En 2016 se introduce la modalidad financiera que incorpora a la tarjeta clásica las ventajas de una tarjeta bancaria. En el 2017 se lanza un nuevo carné joven europeo en La Rioja tras el proceso de selección, vía orden de convocatoria, de una nueva entidad financiera colaboradora, con la que se ha mantenido la colaboración durante el año 2018.

El año 2019 finalizó con 7.776 carnés vigentes teniendo en cuenta que un 57.7% de sus poseedores son mujeres (idéntico porcentaje al de 2018) y el resto, hombres. Pero cuando se entra en modalidades se aprecian ciertos matices.

En cuanto a modalidades la clásica con 4.802 carnés mantiene ese porcentaje superior de mujeres e incluso en la bancaria, 2.974 carnés, el porcentaje de mujeres es superior en mujeres, el 54.7%.

Número de hombres y de mujeres que participan de las actividades de ocio y tiempo libre organizadas por esta Dirección General

Cada año esta Dirección General convoca el Programa Rioja Joven que se enmarca en la necesidad de dar una alternativa de ocio, a aquellos jóvenes que quieren disfrutar del tiempo libre, de una forma no habitual y que rompa con sus ocupaciones cotidianas con un marcado carácter colectivo y social, en un espacio que bien puede ser, una zona de acampada o un albergue Juvenil. Desde hace varios años, en la línea del impulso y potenciación de la creatividad y emprendimiento juvenil se han introducido campamentos temáticos: de arte y aventura, deportivos, de emprendimiento, de tecnología y específicos de inglés. También se aboga por un voluntariado joven a través de la realización de campos de trabajo de muy variada temática tanto en la Rioja, resto de España como en el extranjero.

En el 2019 participaron un total de 617 jóvenes en campamentos donde, a la igual que en años anteriores, el número de chicas ha sido ligeramente superior al de chicos %. Concretamente han sido 350 chicas (el 56,72%) y 261 chicos (43,28%). En campos de voluntariado participaron 141 jóvenes siendo aquí, al igual que los cuatro años precedentes, mayor la presencia femenina

donde suponen 60,28%. En 2019 el número de mujeres participantes es de 85 frente al 39,72 % de presencia masculina (56 chicos).

Número de hombres y de mujeres beneficiarios de los préstamos para el carné de conducir

Mediante estas ayudas se pretende que los jóvenes riojanos tengan más facilidades para acceder al mercado laboral, asumiendo esta Dirección General el coste de los intereses. En el año 2019 se formalizaron un total de 73 préstamos a jóvenes. De ellos, se mantiene la tendencia del año anteriores, de un porcentaje masculino de jóvenes beneficiarios superior: el 55% frente al 45% de mujeres.

Número de hombres y mujeres que participan en el Programa Erasmus + Juventud

Se trata de un programa europeo para jóvenes y profesionales que trabajan con los jóvenes que promueve sobre todo la formación a través de la educación no formal y la movilidad y que incluye voluntariado joven o intercambios juveniles y proyectos formativos. De los 100 jóvenes participantes se mantiene la tendencia a una presencia femenina superior, 55 chicas y 45 chicos.

Número de hombres y mujeres que han participado en la Formación on line

Mediante el canal de formación on line de la red se ofrece a los jóvenes cursos de muy variada temática: gestión asociativa juvenil, ofimática así como diseño gráfico (photoshop) y diseño web, búsqueda activa de empleo, entre otros. De los 56 jóvenes matriculados en 2019, 46 fueron mujeres (82% y 10 fueron hombres (18%).

B.- Comentarios sobre la situación actual

Tras lo expuesto, indicar que este informe supone una aproximación al análisis de la perspectiva de género de dicho programa tal y como ha estado integrando hasta el año 2020 en el Presupuesto de la Comunidad Autónoma.

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 aportan conclusiones en cuanto a niveles de participación en actividades por genero En estos momentos lo que se ofrece son datos muy generales que se integran en el presente Informe y que muestran desde una perspectiva de género que hay un mayor número de jóvenes usuarias de nuestros servicios que de jóvenes usuarios.

Conforme al Subdirección General de Estadística de la Rioja los datos de la población joven en la Rioja en el año 2018 fueron los siguientes:

	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
15-30	48.548,00	24.444,00	24.104,00
15-19	15.151,00	7.765,00	7.386,00
20-24	14.724,00	7.362,00	7.362,00
25-30	18.673,00	9.317,00	9.356,00

Fuente: IRJ

Aparte de constata que la línea descendente de población joven en La Rioja que se venía frenando en los tres últimos ejercicios se frena y cambia de tendencia en el año 2019 donde hay un ligero incremento de población joven de un 1,26% (606 jóvenes), aumentando en todos los tramos con la excepción del tramo 25-30 años que presenta una pequeña disminución del 1,13%, estos datos muestran una clara proporcionalidad entre ambos géneros.

En el marco de las distintas líneas de subvención, ayudas y premios que se nutren de este programa no existen en la actualidad criterios de valoración que inciden de forma directa o indirecta en la consecución del objetivo de igualdad de género. Comentario aparte merecen las medidas subvencionales del programa de emancipación de los jóvenes iniciado en 2018 y continuado en el año 2019 a las que se hará referencia en otra parte de este informe.

En este contexto, desde el órgano competente en materia de juventud del Gobierno de la Rioja se han promovido y gestionado diferentes iniciativas hasta el momento actual pero que sin embargo no se han dirigido en concreto a hombres o mujeres, otra cosa diferente son las consecuencias que se puedan obtener una vez aplicadas las mismas. Entre estas iniciativas podemos destacar:

1.- Una línea de subvenciones individuales con conceptos subvencionales como el voluntariado, la educación no formal en materia de ocio y tiempo libre, cursos de idiomas en el extranjero, cuyos destinatarios son jóvenes, tanto hombres como mujeres, que no establecen una valoración diferente en función del género. Sin embargo teniendo en cuenta el número total de jóvenes beneficiarios en el año 2019 y también 2020, se puede observar que la cifra de mujeres es bastante superior al número de hombres, el 70% en 2019 y el 75 % en 2020 de las peticiones en ambos ejercicios al igual que en 2018 que fue del 70%.

Dado que la mayoría de los beneficiarios tienen edades comprendidas entre los 15 y 21 años y, como ya se ha indicado, hay proporcionalidad entre sexos, incluso mayor número de población masculina, ello parece obedecer a un mayor presencia de mujeres en el voluntariado o en la pertenencia a asociaciones, o manifiestan una mayor predisposición a la movilidad juvenil y su formación, lo que podría indicar que las mujeres parecen estar ligeramente más concienciadas con todo este tipo de cuestiones, como lo muestra el hecho de que ha habido un mayor número de mujeres como voluntarias en los campos de trabajo organizados por esta Dirección General o en los programas de voluntariado del Erasmus +.

2.- El IRJ ha mantenido en el 2019 un programa de subsidiación de intereses en los préstamos que se concedan por la entidad financiera que tiene formalizado el convenio a tal efecto para acceder al carné de conducir facilitando su pago. Como ocurre con las subvenciones, en este sentido no se ha adaptado ninguna medida especialmente relacionada con el impacto de género

puesto que de otra manera cabría que fuera considerado como discriminatorio. Como se ha recogido en la página 8 de este informe, al igual que el año anterior, el número de hombres beneficiarios es superior al de mujeres al igual que en 2018 y 2017 a diferencia del 2015 con lo cual podríamos preguntarnos ¿es ya una tendencia? ¿Significa una mayor predisposición masculina a la obtención del permiso de conducción? Este dato ¿podría tener relación con que en las ayudas al transporte profesional lanzadas en el marco del plan de emancipación juvenil 2018 que tuvieron 23 peticionarios, solo 2 fueron mujeres o en el año 2019 sólo 1 de los 11 peticionarios? Las causas de estos resultados pueden ser una premisa, muy, muy inicial, para encuadrar dentro de trabajos que con carácter sociológico estudian la demanda de formación o de empleo por razón de género.

3.- Anualmente el IRJ también dirige a los jóvenes una campaña de actividades de ocio y tiempo libre. Estas actividades se dirigen por igual a chicos y chicas y si bien en ejercicios anteriores al 2017 se podría manifestar que los chicos se decantaban más por actividades de aventura, escalada o deportes más arriesgados mientras que las chicas se decantaban más por las actividades en la playa o culturales, en los ejercicios 2017-2019 no hay tal tendencia. Ambos sexos se han apuntado a toda la tipología ofertada siendo, eso sí, mayoritaria la presencia femenina en la participación como se ha indicado en la página 8 de este informe. La única excepción a lo manifestado es la temática de tecnología que ha venido a demostrar, con pequeña diferencia, una predisposición mayor de los chicos. Por otra parte estas actividades están destinadas, en el período vacacional, a favorecer a la familia en cuanto que se les asegura que mientras ellos tienen que continuar trabajando, sus hijos están ocupados y vigilados por la Administración en el que se refleja el papel de la mujer como madre, pero también al hombre como padre, dado que el grado de implicación que vemos en las familias viene a ser casi igualitario en el cuidado de los hijos en periodo vacacional. A las mismas se accede mediante solicitud. Si las mismas superan el número de plazas previstas se procede a un sorteo con lo cual no cabe ninguna introducción de diferencias por género, dando igualdad de oportunidades a ambos géneros.

4.- La convocatoria anual de la Muestra de Arte Joven en La Rioja en sus distintas modalidades es una iniciativa dirigida principalmente a jóvenes riojanos/as, ampliada desde el año 2014 a jóvenes a nivel nacional, pero que tampoco presenta una medida concreta en función del género. Y como se ha mencionado ya en este informe, en su página 7, en el año 2019 se mantiene la tendencia de los tres ejercicios anteriores de una mayor participación de mujeres en la modalidad de presentación de obra y también de manera significativa a la hora de la profesionalización con la modalidad de presentación de proyectos. En los informes de los dos años inmediatamente anteriores al año 2015 consideramos que el hecho de una mayor presentación de hombres en el apartado de profesionalización podía ser una línea de partida si la situación se reproducía en el 2015 para indicar que los jóvenes están más dispuestos a aventurarse para lanzarse al mundo laboral que las jóvenes pero los datos del 2015 no mostraban una superioridad de hombres concluyente para ello pero, al tener ya en un cuarto ejercicio de muestra una mayor participación femenina, cabría hablar de que ya existe una tendencia, que en el mundo de la creatividad la igualdad de género se está consiguiendo.

Junto a todo esto también podemos hacer referencia a la posibilidad que se ofrece a jóvenes y colectivos de utilizar los albergues juveniles dependientes de esta Dirección, pero sin embargo actualmente no se dispone de los indicadores apropiados que nos permitan determinar el número de hombres o mujeres que utilizan dichas instalaciones, así como tampoco en campañas como la del Bus Joven, que en el año 2019 realizó su duodécima campaña y que permite a los jóvenes disfrutar de las fiestas en determinadas localidades riojanas sin tener que utilizar el coche.

A todo ello hay que añadir que en el año 2020 se ha lanzado una nueva línea subvencional dirigida a demandantes de empleo tanto ocupados como no ocupados para ayudar en su formación al haber conocido esta Dirección General con la información suministrada por la Dirección General de Formación Profesional y Empleo del Gobierno de la Rioja, en la actualidad hay en nuestra Comunidad Autónoma una tasa del 25,48% de desempleo juvenil, en concreto en la Rioja son 4.755 jóvenes con edades comprendidas entre los 16 a 34 años, que cabe distribuir en relación edad-estudios conforme al siguiente cuadro:

ESTUDIOS/FORMACIÓN	MENOS DE 20 AÑOS	20-24 AÑOS	25/29 AÑOS	30-34 AÑOS	TOTAL
F.BASICA	250	862	1.038	1.265	3.415
BACHILLERATO	5	43	67	66	181
FPROFESIONAL	6	113	237	221	577
UNIVERSITARIOS	0	69	263	250	582

Los datos citados vienen a demostrar que el desempleo es más acusado en jóvenes con más bajo nivel de cualificación/formación, concretamente es el 71,81% del total. Y de los 582 jóvenes con estudios universitarios en situación de desempleo más del 70% son mujeres.

Dado que aún está abierto el plazo de solicitudes para dicha convocatoria a fecha de este informe, será un dato muy interesante conocer cuál es la distribución de sexos entre los peticionarios y la tipología de cursos objeto de subvención que han solicitado para disponer de un dato más que nos permita acercarnos a la realidad del desempleo en La Rioja desde el punto de vista del alcance de género.

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Como ya se ha indicado el programa de gasto 2711: Juventud, ha estado guiándose por los sus fines y objetivos generales los reflejados en la Ley 7/2005, de 30 de junio de Juventud: coordinar con eficacia y transparencia las políticas y recursos dirigidos a la juventud riojana a fin de potenciar su desarrollo y participación en la construcción de la vida social, económica y cultural de La Rioja, promoviendo la consolidación de valores democráticos así como impulsar las políticas de juventud con el fin de favorecer la autonomía personal del joven que asegure su plena integración social y económica, con especial atención al empleo.

Permanece en la estructura de dicha Consejería la Dirección General del Instituto Riojano de la Juventud, creada por Decreto 40/2019, de 10 de septiembre, que sin perder la referencia de los fines legalmente atribuidos se ha fijado continuar con los objetivos y líneas estratégicas que marcaron el programa de gasto 2711 para el año 2020 y se pretenden profundizar en el 2021 dentro de convivencia con la situación de hecho producida por el COVID 19.

Entre sus objetivos se marca que todos los proyectos a desarrollar a través de este programa de gasto deben tener en cuenta la igualdad de oportunidades y de género con el fin de facilitar el acceso a las actividades a cualquier joven que tenga interés en participar, formarse, emprender, emanciparse, desarrollar su talento, independientemente de sus posibilidades económicas, lugar de residencia o identidad sexual

Y establece como una de sus líneas estratégicas un plan de igualdad de género e identidad afectiva sexual mediante el desarrollo de programas específicos de información, formación, asesoramiento y acompañamientos para las jóvenes y los jóvenes riojanos para convertir a la sociedad riojana en un modelo de convivencia más igualitario, sin sesgos por género.

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Es evidente que cualquier programa de gasto puede tener cierta incidencia sobre los objetivos que persiguen todas aquellas actuaciones que se enmarcan bajo el concepto de perspectiva de género. La cuestión que se plantea es si todos los programas de gasto deben de mostrar dicha incidencia, o bien debemos descartar aquellos programas de gasto cuya repercusión sobre ese ámbito de actuación no es significativa.

Partiendo de esta decisión se entiende que los programas de gasto en materia de juventud han dispuesto de unos indicadores que permiten introducir el estudio de la perspectiva de género. Aunque evidentemente dicha predisposición exige la elaboración de una metodología que facilite la obtención de aquellos indicadores de género que permitan valorar la incidencia que nuestras políticas de gasto tienen sobre los objetivos de las políticas de género, metodología que dentro de este nuevo plan se quiere concretar.

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

En los momentos actuales no existen ni los medios ni los indicadores adecuados 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, aunque se puede observar un ligero avance que se quiere reforzar con las nuevas líneas estratégicas de actuación.

Sí se puede observar que con carácter general el programa de gasto y en concreto las actividades desarrolladas por el mismo no presenta una especial incidencia en un género u otro sino que puede reflejar las preferencias entre hombres y mujeres a la hora de elegir una actividad u otra tal como se refleja en el apartado B2 del presente informe.

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones

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 esta Dirección General en materia de Juventud, ya se ha indicado en el apartado 2 que toda la actividad en materia de juventud va a tener en cuenta la igualdad de género y que se espera poder desarrollar medidas que faciliten que la misma exista sobre todo a través de actividades formativas y de información en coordinación, y como complemento, a otras que se realicen tanto por el Gobierno de La Rioja como por otras instituciones tanto públicas como privadas.

Hay que indicar que con la aprobación del pacto de emancipación juvenil en su día una de las medidas implementadas, el apoyo a iniciativas emblemáticas de emancipación, han tenido como criterio de valoración que en las mismas se tenga una especial sensibilidad con la mujer.

En este sentido, sí que está claro que ha quedado de manifiesto que existen programas que demandan más los hombres que las mujeres, y viceversa, por lo que se pretende, desde este órgano, realizar, de cara a ejercicios futuros, y siempre que se cuenten con los medios suficientes y adecuados para tal objetivo, 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.

En cualquier caso, la obtención, utilización y posterior evaluación de esos indicadores de género requerirán de la adecuada colaboración entre esta Dirección General y los datos que puedan o deban aportar otros organismos de esta Administración Autonómica, que puedan aportarse por otras unidades como la Dirección General de Igualdad de la Consejería de Gobernanza que permitan y coadyuven junto con entidades o profesionales o agentes de igualdad posibilitar dicha medición.

Resultarán imprescindibles los datos que puedan aportar por ejemplo la Subdirección General de Estadística de La Rioja, que dispone de bases de datos que permitan evaluar la evolución de los indicadores relacionados con la perspectiva de género.

Parte de esos datos están visibles desde el año 2011 en la página web: www.irj.es donde, bajo el nombre de observatorio de la juventud y asistido por la citada Subdirección, se encuentran, especificando y diferenciando por género en todos ellos desde el año 2003, indicadores tales como:

Población joven: Total, por municipio, españoles en municipios de La Rioja y su evolución.

Contratos a jóvenes: Totales, por estudios, por duración, por ocupación, por zona geográfica.

Demanda de empleo: total, por ocupación, por estudios.

Educación: alumnos matriculados, por centros, por régimen de enseñanza, repetidores..

Nacimientos de padres jóvenes, Matrimonios de jóvenes y Defunciones (destacar en este último indicador como mas relevante las causas de las mismas)

Inmigrantes jóvenes en la Rioja: total, por continente, por país.

Con estos datos se debería proceder a un estudio y análisis que permita una posterior evaluación de objetivos y actuaciones en materia de género.

6.4 Sección 09. Sostenibilidad y Transición Ecológica

Para realizar este informe se tienen en cuenta los datos de todo el personal funcionario y laboral, incluido el personal eventual, de la Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica a fecha 31 de diciembre de 2019.

6.4.1. Pertinencia de la evaluación de los gastos de personal

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

Por tanto, se deberá evaluar el impacto potencial que la política presupuestaria del capítulo dedicado a los gastos de personal tiene en las mujeres y en los hombres y verificar si la misma contribuye al objetivo de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 2 y 3, apartado 3 del Tratado de la Unión Europea), objetivo también recogido en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, además del artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea que también otorga a la Unión el cometido de eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad a través de todas sus acciones. Esta evaluación del Impacto de Género deberá, de acuerdo a la Guía que la Unión Europea ha elaborado al respecto, analizar en primer lugar si existen diferencias entre las mujeres y los hombres y valorar cómo pueden las políticas de gastos de personal contribuir a eliminar las desigualdades detectadas y promover la igualdad.

6.4.2 Participación de la Secretaría General Técnica

En la política relativa a los gastos de personal influyen de modo indirecto todas las Secretarías Generales Técnicas del Gobierno. En concreto, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica es titular de las siguientes competencias en materia de personal: ejercer la jefatura superior del personal de la Consejería y resolver los asuntos que afecten al mismo salvo que expresamente estén reservados al Consejero u otro órgano específico; planificar y dirigir la gestión de personal que realizan los Directores Generales; remitir al Registro de Personal las informaciones de los efectivos de la Consejería que deban constar en ellos; realizar la inspección del personal y los servicios administrativos; incoar los expedientes disciplinarios que afecten al personal de la Consejería y coordinar las actividades de instrucción; planificar las necesidades de formación del personal de la Consejería y determinar la participación del personal en las acciones formativas.

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

Así, este documento tiene por objeto llevar a la práctica esta participación y tratar de sentar unas bases útiles para analizar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno Regional en el Género en lo que se refiere al Capítulo Primero dedicado a los Gastos de Personal y desde la

perspectiva de la influencia que las Secretarías Generales Técnicas dadas sus competencias genéricas en esta materia pueden tener sobre la misma.

La información cuantitativa se indica en las tablas y gráficos que se muestran a continuación, con datos a 31 de diciembre de 2019.

Cuadro 6.4.2.1

Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia

Unidad: Número de personas y porcentaje

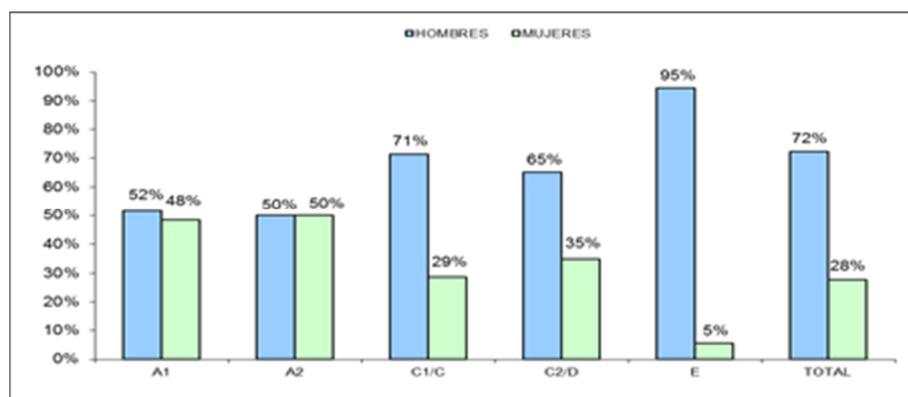
	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Secretaría General Técnica	2,0	3,0	0,0	3,0	3,0	12,0	20,0	6,0	2,0	1,0	27,0	25,0
D. G. de Calidad Ambiental y Recursos Hídricos	9,0	9,0	2,0	4,0	4,0	4,0	0,0	4,0	0,0	0,0	15,0	21,0
D. G de Biodiversidad	14,0	5,0	7,0	2,0	80,0	3,0	21,0	10,0	92,0	2,0	214,0	22,0
D. G de Infraestructuras	4,0	3,0	4,0	3,0	8,0	10,0	20,0	9,0	25,0	1,0	61,0	26,0
D. G. de Transición Energética y Cambio Climático	1,0	0,0	1,0	0,0	1,0	1,0	0,0	1,0	0,0	0,0	3,0	2,0
Totales desglosados	30,0	20,0	14,0	12,0	96,0	30,0	61,0	30,0	119,0	4,0	320,0	96,0
Totales	50,0		26,0		126,0		91,0		123,0		416,0	
Porcentajes (%)	60,0%	40,0%	46,0%	76,0%	76,0%	24,0%	67,0%	33,0%	97,0%	3,0%	77,0%	23,0%

Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica

Gráfico 6.4.2.2

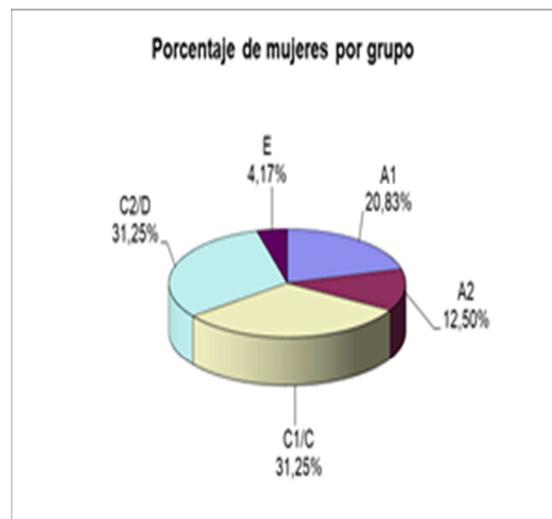
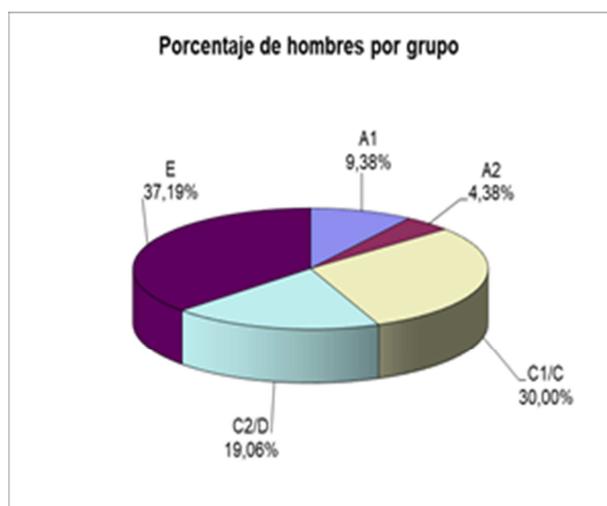
Efectivos desglosados por sexo y por grupo de personal

Unidad: Porcentaje de personal



Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica

Existe una representación equilibrada de sexos en los grupos de personal A1 y A2, sin embargo, destaca el protagonismo masculino en los demás grupos de personal, concretamente en el grupo E que está integrado por un total de 123 trabajadores, de los cuales 119 son hombres: la mayoría son retenes, una profesión tradicionalmente desempeñada por hombres.



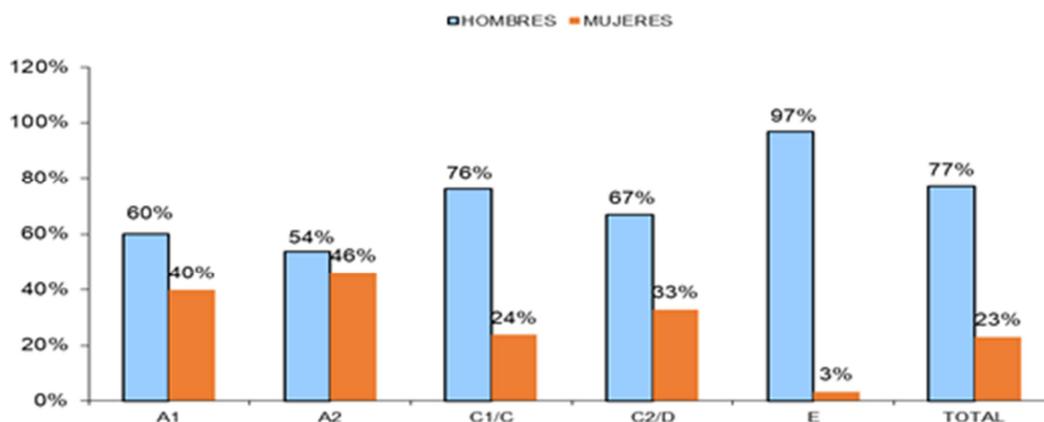
Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica

Si analizamos el personal en función del centro de trabajo, existe una representación equilibrada de sexos en la Secretaría General Técnica, en la Dirección General de Calidad Ambiental y Recursos Hídricos y en la Dirección General de Transición Energética y Cambio Climático, sin embargo, en Dirección General de Biodiversidad y en la Dirección General de Infraestructuras la distribución de sexos están fuera de los márgenes de equilibrio (60%-40%) establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres con una clara mayoría masculina. Concretamente, los indicadores relativos a la Dirección General de Biodiversidad con un 91% de efectivos hombres y un 9% de mujeres evidencian una participación mayoritariamente masculina, cuya causa principal es, enlazando con lo dicho anteriormente, que más del 39% de su personal es del grupo E.

Gráfico 6.4.2.3

Efectivos desglosados por sexo y centro de trabajo

Unidad: porcentaje de personal



Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica

Respecto a los permisos y licencias cuya finalidad es permitir la conciliación de la vida familiar y profesional de los empleados públicos, la tabla siguiente muestra por centros de trabajo de la Consejería las medidas de conciliación adoptadas a fecha 31 de diciembre de 2019.

Cuadro 6.4.2.4

Medidas de conciliación.

Unidad: número de trabajadores con permiso

	Excedencia		jornada por lactancia		Acumulación de lactancia		especial		o 1/3	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Secretaría General Técnica	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	0,0	2,0
D. G. de Calidad Ambiental y Recursos Hídricos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	5,0	0,0	0,0
D. G de Biodiversidad	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	3,0	0,0	1,0
D. G de Infraestructuras	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
D. G. de Transición Energética y Cambio Climático	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Totales desglosados	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	12,0	0,0	3,0
Totales	3,0		0,0				19,0		3,0	

Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica

No se ha dado ningún supuesto de reducción de jornada o excedencia por razón de violencia de género.

Cuadro/Gráfico 6.4.2.5

Licencias sin sueldo.

Unidad: número de licencias

	Licencias sin sueldo	
	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	1,0	1,0
D. G. de Calidad Ambiental y Recursos Hídricos	0,0	1,0
D. G de Biodiversidad	6,0	1,0
D. G de Infraestructuras	0,0	0,0
D. G. de Transición Energética y Cambio Climático	0,0	0,0
Totales desglosados	7,0	3,0

Fuente: Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica



6.4.3 Dirección General de Infraestructuras

Los datos más relevantes recabados desde la Dirección General de Infraestructuras en cuanto a su impacto en las políticas de igualdad de género, se dan concretamente en materia de transportes.

Ha de mencionarse que la Orden 5/2012, de 12 de julio, de la Consejería de Obras Públicas, Política Local y Territorial –por la que se regula el procedimiento para la obtención del carné de transporte de las personas mayores de 65 años y de otros colectivos prioritarios, y se establecen las bases para la concesión de subvenciones como compensación a las reducciones tarifarias que se establecen a los mismos- ha sufrido dos importantes modificaciones durante el año 2019, incluyendo expresamente al colectivo de víctimas de violencia de género y excluyendo para este colectivo el nivel de renta. Por ese motivo, aunque son modificaciones realizadas en 2019, se considera relevante su mención.

De este modo, la información queda como sigue:

1º.- Aportando datos correspondientes a 2019, se presentan los siguientes datos diferenciados por género relativos a las solicitudes de carnés de estudiantes y universitarios así como colectivos prioritarios.

Cuadro 6.4.3.1

Solicitudes presentadas en 2018.

Unidad: Número de solicitudes

	Hombres	Mujeres	Total
Estudiantes	651,0	594,0	1.245,0
Colectivos prioritarios	1.203,0	952,0	2.155,0

Fuente: DG Infraestructuras

2º.- En este segundo cuadro se presenta la información –diferenciando por géneros- relativa al total de los carnés para colectivos prioritarios expedidos desde la aprobación de las órdenes reguladoras de los mismos.

Cuadro 6.4.3.2

Solicitudes de Colectivos Prioritarios.

Unidad: Número de solicitudes

	Hombres	Mujeres	Total
19/07/2012 a 31/12/2013	4.307,0	3.199,0	7.506,0
1/01/2014 a 31/12/2018	2.186,0	1.610,0	3.796,0
1/01/2019 a 31/12/2019	1.203,0	952,0	2.155,0
Total	7.696,0	5.761,0	13.457,0

Fuente: DG Infraestructuras

3º.- El cuadro que se presenta a continuación, ofrece la información –diferenciando por géneros- relativa al total de los carnés para estudiantes expedidos en los dos últimos años, a modo de comparativa.

Cuadro 6.4.3.3

Solicitudes de estudiantes

Unidad: Número de solicitudes

	Mujeres	Hombres	Total
01/01/2018 a 31/12/2018	551,0	478,0	1.029,0
01/01/2019 a 31/12/2019	651,0	594,0	1.245,0
TOTAL	1.202,0	1.072,0	2.274,0

Fuente: DG Infraestructuras

SITUACIÓN RESPECTO A LOS DEMÁS ÓRGANOS DEPENDIENTES DE ESTA CONSEJERÍA

Las demás actuaciones del resto de órganos de esta Consejería de Sostenibilidad y Transición Ecológica van dirigidas a Administraciones Públicas, fundamentalmente Ayuntamientos, a personas jurídicas, además de la protección del medio ambiente y las infraestructuras. Por todo ello, no es posible extraer conclusiones sobre el impacto de género con las actuaciones ejecutadas desde estos órganos administrativos.

6.5. Sección 12. Hacienda y Administración Pública

6.5.1. Introducción

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

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

Por su parte, la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 15, sobre transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, dice textualmente: “El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.”

Sin embargo, esta igualdad legal, en ocasiones, no tiene su reflejo en una igualdad real y efectiva tal y como nos muestran las desigualdades existentes en el mercado laboral, en la participación sociopolítica, en el ámbito de la pobreza, en el trabajo doméstico y de cuidados, así como en la persistencia de la violencia contra las mujeres.

Se establece, por lo tanto, la necesidad de ir programando diferentes estrategias de acción desde una perspectiva dual; de modo que se aborde, de forma complementaria, el desarrollo de acciones positivas y la integración transversal de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas.

Acciones Positivas

Las medidas de acción positiva son aquellas destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los distintos ámbitos de la vida.

Algunos ejemplos de acciones positivas son priorizar a mujeres en puestos en los que estén infrarrepresentadas, desarrollar cursos específicos dirigidos a mujeres o establecer un sistema de cuotas para la participación de mujeres.

Integración transversal de la perspectiva de género (“Mainstreaming” de género)

La integración transversal de la perspectiva de género es la consideración de las diferentes actuaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la

igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

El Mainstreaming de género obedece a la organización, mejora, el desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas. En suma, significa que el principio de igualdad debe integrarse en todas las políticas que desarrollen los poderes públicos, entre ellas, las políticas presupuestarias.

Para su implantación se requiere un compromiso político firme, fortalecer las políticas específicas para la igualdad de mujeres y hombres, disponer de estadísticas desagregadas por sexo y herramientas adecuadas, conocimiento específicos de las relaciones de género y de la Administración, contar con recursos financieros y personal suficiente, impulsar la participación de las mujeres, y cambiar las estructuras y procesos institucionales y organizativos.

Conforme lo dispuesto en Decreto de la Presidenta 6/2020, de 28 de agosto, se modifica el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de La Comunidad Autónoma de La Rioja, corresponden a la Consejería de Hacienda le corresponden las competencias relativas a presupuestos; contabilidad; patrimonio y contratación; tributos, casinos, juegos y apuestas; captación y gestión de fondos comunitarios e internacionales; representación de la Comunidad Autónoma de La Rioja en Bruselas; evaluación de políticas públicas; intervención general; competencias en ejecución administrativa de la política informativa, de comunicación y publicidad institucional, identidad e imagen institucional y corporativa en base a las directrices y en coordinación con los órganos de apoyo de la Presidenta y gestión administrativa en asistencia a la Presidenta y sus órganos de apoyo; secretariado de gobierno; organización e innovación de los servicios públicos; función pública; asistencia jurídica al Gobierno de La Rioja, así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas; competencias y estructuras posteriormente definidas por el Decreto 43/2020, de 3 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda 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.

En el desarrollo de la acción política y administrativa, esta Consejería mantiene como eje vertebrador de todas sus actuaciones la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, fomentando el papel de las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política, con la finalidad de alcanzar tanto una igualdad de género real y efectiva, como el pleno ejercicio de los derechos de la ciudadanía.

La Consejería de Hacienda y Administración Pública adquiere un papel fundamental de liderazgo en la utilización del presupuesto para contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres, y participa activamente en el impulso y diseño de las políticas de igualdad a través de los programas presupuestarios de su estructura orgánica. Por ello, entre sus objetivos estratégicos destaca el de integrar la perspectiva de género en las políticas públicas.

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

Secretaría General Técnica

Dirección General de Control Presupuestario.

Intervención General

Dirección General de Tributos

Dirección General de Fondos Europeos y de la Oficina en Bruselas

Dirección General de Servicios Jurídicos.

Dirección General de Función Pública.

En concreto, la Secretaría General Técnica ejerce la jefatura superior del personal, planificando y dirigiendo la gestión que de aquel realizan los Directores Generales, estando a cargo de la misma una mujer, como figura Directiva.

Cuadro 6.5.1.1

Efectivos desglosados por sexo y por grupo de pertenencia

Unidad: Número de trabajadores públicos según sexo

	A1		A2		C1/C		C2/D		E		Total	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	7	11	4	11	9	7	7	15	14	8	41	52
DG de Control Presupuestario	3	7	1	4	3	3	0	4	0	0	7	18
Intervención General	5	5	3	8	1	17	2	7	0	0	11	37
D. G. de Tributos	2	5	5	15	3	12	2	16	0	0	12	48
D.G.Fondos Europeos y O. Bruselas	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
D.G. Servicios Jurídicos	5	5	2	0	2	1	0	0	0	0	9	6
D.G. Función Pública	10	6	7	5	24	4	9	2	0	0	50	17
Total	33	42	22	43	42	44	20	44	14	8	131	181
Porcentaje (%)	10,6%	13,5%	7,1%	13,8%	13,5%	14,1%	6,4%	14,1%	4,5%	2,6%	42,0%	58,0%

FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Del análisis de los datos destaca en primer lugar el hecho de que del total de 312 empleados que prestan servicios actualmente en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, el 58,01% (181) son mujeres frente al 41,99% (131) que son hombres.

Si se atiende a los distintos grupos profesionales, se comprueba que en todos ellos el número de mujeres es superior al de los hombres, a excepción de en el grupo E. Ello puede deberse principalmente a que este grupo comprende al llamado personal de oficios de la Administración (subalternos, operarios etc.) cuyos cometidos tradicionalmente eran desempeñados por personal masculino, quizás y entre otras circunstancias, por un arraigo de valores culturales tendentes a identificar estos trabajos con destrezas propiamente masculinas.

Por su parte, los grupos A2 y C2/D son los que reúnen mayor porcentaje de personal femenino respecto al personal masculino de su grupo.

Cuadro 6.5.1.2

Excedencias y reducciones de jornada

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Excedencias		Reducciones de Jornada	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Secretaría General Técnica	0,0	1,0	0,0	5,0
Presupuestario	0,0	0,0	0,0	2,0
Intervención General	0,0	0,0	1,0	1,0
D. G. de Tributos	0,0	1,0	0,0	8,0
D.G. Fondos Europeos y Oficina en Bruselas*	0,0	0,0	0,0	0,0
D.G. Servicios Jurídicos	0,0	0,0	0,0	1,0
D.G. Función Pública			11,0	0,0
Total	0,0	2,0	16,0	17,0

FUENTE: Consejería de Hacienda y Administración Pública.

Puede apreciarse cómo funcionan las medidas tendentes a conseguir la igualdad de género en la utilización de derechos tales como la reducción de jornada para cuidado de hijos y familiares siendo un derecho del que se hace más uso en el caso de la mujer. Otro caso de reducción de jornada es para los trabajadores que han alcanzado los 60 años de edad.

Centrándonos en el análisis del que es objeto este informe conviene precisar que la Secretaría General Técnica, la Dirección General de Control Presupuestario, la Dirección General de Tributos, la Dirección General de Servicios Jurídicos y la Intervención General son órganos eminentemente técnicos, con funciones internas o estrictamente delimitadas por la normativa sobre Hacienda Pública que no desarrollan programas de gasto con incidencia desde la perspectiva de género, por lo que no serán objeto de análisis en el presente informe.

En el caso de la Secretaría General Técnica se le atribuyen entre otras competencias, las relativas a la gestión del personal y la tramitación de informes y disposiciones de carácter general que permiten la transversalidad de la perspectiva de género en su organización y funcionamiento.

En el marco de sus cometidos y en orden a la consecución de resultados en esta materia, la Secretaría General Técnica impulsará la formación y sensibilización de su personal en relación con el alcance y significado del principio de igualdad de oportunidades, incluyendo dentro del objetivo de optimizar la gestión de los recursos humanos, un estudio de las necesidades formativas del personal de la Consejería que posibilite la integración efectiva de la perspectiva de género en la actuación administrativa.

Por lo cual, en este informe el análisis se va a centrar en aquellas Direcciones Generales que puede aportar valor y dinámica a las políticas de igualdad de género, como son la Dirección General de Fondos Europeos y de la Oficina en Bruselas, en cuanto a su incidencia sobre la igualdad y la perspectiva de género.

6.5.2. Dirección General de Fondos Europeos

1. Situación de partida

A) Estadísticas y comentarios sobre la situación de partida

Como punto de partida, debe indicarse que la Dirección General de Fondos europeos y de la Oficina en Bruselas participa en la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios, que es un foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Comunitarios.

El Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades ejerce la Secretaría de la Red de Política de Igualdad entre mujeres y hombres en los fondos comunitarios que es el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FSE, FEDER, FEMP y FEADER) durante el período de programación 2014-2020. Se perfila como un instrumento esencial para la difusión de experiencias y buenas prácticas, articulación de acciones piloto, formación, capacitación y, en general, una mejor colaboración y cooperación entre responsables de gestión.

De esta manera, a nivel nacional existe un instrumento de coordinación de las políticas ejecutadas a través de fondos estructurales, en el que el Gobierno de La Rioja participa activamente.

a). Plan de comunicación del Programa Operativo FEDER

Corresponde a la Dirección general de Fondos Europeos y de la Oficina en Bruselas la coordinación del Programa Operativo de La rioja FEDER 2014-2020. Una de las exigencias del referido programa implica la evaluación del Plan de comunicación. Para ello, se elaboró una encuesta telefónica aplicando el sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing), entre los días 25 y 27 de julio de 2019, por parte de la empresa SIGMADOS Análisis e Investigación S.L., en el que se incluyen preguntas cuyo objeto es contrastar el impacto de las medidas de información y comunicación sobre la ciudadanía en general, obteniéndose unos resultados positivos, pero inferiores a los que se obtuvieron en 2013.

La encuesta valoraba diversos aspectos que son recogidos en el informe de CDI Consulting de EVALUACIÓN INTERMEDIA DE LA ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN DEL PO FEDER DE LA RIOJA 2014-2020, que se adjunta a continuación.

Grado de conocimiento del papel desempeñado por la Unión Europea

El grado de conocimiento de la ciudadanía acerca del papel desempeñado por la Unión Europea en relación a su contribución al progreso económico y social de La Rioja es del 68,1%.

Los resultados de la encuesta muestran que el grado de conocimiento de la ciudadanía sobre el papel desempeñado por la UE ha disminuido en gran medida desde el anterior periodo de programación, donde el valor en 2013 se situaba en el 81%.

Además, el grado de conocimiento se encuentra lejos del valor objetivo establecido para el actual periodo de programación (85%).

Cuadro 6.5.2.1

Encuesta a la ciudadanía. Grado de conocimiento del papel de la UE

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Total	Hombre	Mujer	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 54 años
Sí	68,1%	73,8%	62,7%	43,8%	78,6%	59,1%	70,2%	76,3%	65,2%
No	31,5%	26,2%	36,5%	56,3%	21,4%	40,9%	29,0%	23,7%	34,3%
Ns/Nc	0,4%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,5%

Fuente: Elaboración CDI Consulting

Los resultados de la encuesta reflejan que los hombres cuentan con un grado de conocimiento significativamente mayor que las mujeres (73,8% frente a 62,7%).

Por otro lado, las personas que conocen en mayor medida el papel de la UE son las personas de entre 20 y 24 años (78,6%) y las personas de entre 45 y 54 años (76,3%). Sin embargo, las personas menores de 19 años (43,8%) son las que presentan un menor grado de conocimiento del papel de la UE en la región.

Grado de conocimiento de los distintos Fondos Estructurales

El grado de conocimiento de la ciudadanía de La Rioja sobre el Fondo Europeo de Desarrollo Regional es del 53,6% en 2019.

Esta cifra se encuentra lejos del valor objetivo (70%) y, además, ha disminuido respecto al valor de referencia del periodo anterior (63% en 2013).

Cuadro 6.5.2.2

Encuesta a la ciudadanía. Grado de conocimiento del FEDER

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Total	Hombre	Mujer	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 54 años
Sí	53,6%	61,1%	46,5%	18,8%	35,7%	40,9%	52,4%	59,1%	57,2%
No	46,2%	38,9%	53,1%	81,3%	64,3%	59,1%	46,8%	40,9%	42,8%
Ns/Nc	0,2%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%

Fuente: Elaboración CDI Consulting

En términos de sexo, se observa que los hombres tienen un mayor conocimiento del FEDER. El 61,1% de los hombres encuestados afirman conocer este fondo frente al 46,5% que reflejan las mujeres.

En lo que respecta a la edad, las personas con un mayor nivel de conocimiento del FEDER son las de mayor edad, concretamente las comprendidas entre los 45 y 54 años (59,1%) y de más de 54 años (57,4%).

Por otro lado, las personas más jóvenes, de entre 16 y 19 años y entre 20 y 24 años, son las que presentan un menor conocimiento del FEDER (18,8% y 35,7%).

El conocimiento del FEDER por parte de la ciudadanía varía en función de la tipología de actuación apoyada.

Las actuaciones más conocidas por la población riojana son las relacionadas con las infraestructuras y equipamientos (58,4%). Esto podría deberse a que este tipo de actuaciones: carreteras, escuelas, hospitales, etc. llegan de manera más directa al usuario final al tratarse de instalaciones presentes en la vida cotidiana. Aunque la inversión en este periodo de programación en esta tipología de actuaciones es muy limitada, aún continúan siendo las que la población identifica en mayor medida con el FEDER.

Asimismo, las actuaciones de ayudas a las empresas (48,1%), las de energía (45,7%) y las relacionadas con el medio ambiente (41%) presentan un grado de conocimiento significativo por parte de la ciudadanía.

Finalmente, las ayudas a la disminución de desigualdades sociales entre mujeres y hombres y las actuaciones relacionadas con la I+D+i y Sociedad de la Información son las menos conocidas entre las personas encuestadas (36% y 32,1% respectivamente).

Cuadro 6.5.2.3

Encuesta a la ciudadanía. Grado de conocimiento del FEDER por tipología de actuación

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Total	Hombre	Mujer	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 54 años
Infraestructuras y equipamientos	58,4%	64,1%	52,4%	58,3%	58,3%	62,5%	63,2%	58,5%	54,8%
Medio ambiente	41,0%	39,9%	42,2%	33,3%	16,7%	50,0%	41,5%	37,8%	43,9%
I+D+i y Sociedad de la Información	31,9%	33,8%	29,9%	41,7%	0,0%	37,5%	32,1%	34,1%	31,8%
Energía	45,7%	42,9%	48,7%	58,3%	50,0%	37,5%	51,9%	40,2%	43,9%
Ayudas a las empresas	48,1%	50,0%	46,0%	41,7%	33,3%	37,5%	52,8%	54,9%	43,9%
Ayudas a la disminución de desigualdades sociales	36,1%	34,3%	38,0%	33,3%	33,3%	43,8%	37,7%	31,7%	36,9%

Fuente: Elaboración CDI Consulting

En cuanto al sexo, los hombres relacionan más la cofinanciación europea (FEDER) con proyectos de infraestructuras y equipamientos, I+D+i y Sociedad de la Información y ayudas a las empresas, mientras que las mujeres con proyectos relacionados con el medio ambiente, energía y ayudas a la disminución de desigualdades sociales entre mujeres y hombres.

En lo que respecta a la edad, las personas de entre 30 y 44 años son las que tienen mayor nivel de conocimiento en las diferentes tipologías de actuación en general y, especialmente en infraestructuras y equipamientos, energía y ayudas a empresas.

Desde una perspectiva instrumental, el medio de difusión que mejores resultados ha proporcionado es, con gran diferencia, los anuncios en prensa, radio o TV (61,6%), seguido por las vallas en las carreteras/placas en centros de formación (47,8%).

Cuadro 6.5.2.4

Encuesta a la ciudadanía. Grado de conocimiento por medio de difusión

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Total	Hombre	Mujer	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 54 años
Vallas en las carreteras/ placas	47,8%	49,5%	46,0%	50,0%	50,0%	62,5%	59,4%	50,0%	36,9%
Carteles/posters en la vía pública	31,9%	35,9%	27,8%	25,0%	25,0%	31,3%	40,6%	36,6%	24,8%
Anuncios en prensa, radio o TV	61,6%	60,6%	62,6%	41,7%	66,7%	50,0%	57,5%	61,0%	66,9%
Folletos	20,0%	16,7%	23,5%	8,3%	33,3%	18,8%	26,4%	20,7%	15,3%
Internet	27,3%	29,3%	25,1%	33,3%	50,0%	56,3%	38,7%	23,2%	16,6%
Familiares, amigos, conocidos	32,5%	29,8%	35,3%	41,7%	50,0%	25,0%	41,5%	25,6%	28,7%
Cursos de formación financiados	13,8%	16,2%	11,2%	8,3%	16,7%	25,0%	23,6%	12,2%	7,0%

Fuente: Elaboración CDI Consulting

En general, los medios de difusión tienen una mayor repercusión en los hombres. Sin embargo, las mujeres presentan un mejor resultado en el medio de difusión más eficaz que son anuncios en prensa, radio o TV (61,6% mujeres frente a 60,6% hombres).

En lo que respecta a la edad, se aprecia que los anuncios en prensa, radio o televisión son los medios más eficaces en la mayoría de los tramos de edad. Por detrás le siguen las vallas en las carreteras/placas en centros de formación e internet.

Concretamente, se observa que los anuncios en prensa, radio o TV repercuten en mayor medida en las personas de más de 54 años (66,9%), mientras que las vallas en las carreteras/placas en centros de formación en personas de entre 25 y 29 años (62,5%) y, finalmente, internet, en personas de entre 25 y 30 años (56,3%).

El medio de comunicación menos eficaz es el de cursos de formación financiados por los fondos, que presenta su mayor nivel de eficacia de difusión en las personas de entre 25 y 29 años (25%).

La ciudadanía de La Rioja valora positivamente el papel que cumplen el FEDER en el desarrollo de la región. En este sentido, el 8,6% de las personas encuestadas consideran que el papel de los fondos es crucial, el 26% muy beneficioso y el 40,5% positivo.

Por tanto, el 75,1% de las personas encuestadas valoran positivamente el papel del FEDER en el desarrollo de la región. Solamente un 11,9% consideran este papel irrelevante.

Cuadro 6.5.2.5

Encuesta a la ciudadanía. Valoración del papel que cumplen los Fondos Estructurales en el desarrollo de la región

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Total	Hombre	Mujer	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 54 años
Absolutamente crucial	8,6%	9,1%	8,0%	8,3%	25,0%	12,5%	9,4%	7,3%	7,0%
Muy beneficioso	26,0%	25,3%	26,7%	25,0%	25,0%	31,3%	28,3%	24,4%	24,8%
Positivo	40,5%	44,9%	35,8%	50,0%	33,3%	18,8%	37,7%	50,0%	39,5%
Irrelevante	11,9%	10,6%	13,4%	0,0%	8,3%	12,5%	10,4%	12,2%	14,0%
NsNc (no leer)	13,0%	10,1%	16,0%	16,7%	8,3%	25,0%	14,2%	6,1%	14,6%

Fuente: Elaboración CDI Consulting

Si se atiende al desglose por sexo, la valoración masculina resulta más positiva que la femenina. El 79,3% de los hombres valoran de manera positiva el papel de los fondos en el

desarrollo de la región, mientras que las mujeres se colocan en un nivel inferior con un 70,6%.

En cuanto a la edad, el FEDER presenta mejores valoraciones entre la población más joven. El 83,3% de las personas encuestadas de entre 16 y 19 años y entre 20 y 24 años han reflejado una opinión positiva al respecto.

Además, en el tramo de edad de entre 20 y 24 años, el 25% de las personas encuestadas consideran que los fondos europeos resultan absolutamente cruciales para el desarrollo de la región.

Finalmente, en lo que respecta a la idoneidad del lema “Una manera de hacer Europa”, el 58,2% de la población riojana considera que el lema es adecuado.

Cuadro 6.5.2.6

Encuesta a la ciudadanía. Adecuación del lema a las actuaciones cofinanciadas por la Unión Europea

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Total	Hombre	Mujer	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 a 54 años	Más de 54 años
Sí	58,2%	64,6%	51,3%	66,7%	66,7%	62,5%	61,3%	63,4%	51,6%
No	22,9%	21,7%	24,1%	16,7%	33,3%	18,8%	24,5%	18,3%	24,2%
Ns/Nc	19,0%	13,6%	24,6%	16,7%	0,0%	18,8%	14,2%	18,3%	24,2%

Fuente: Elaboración CDI Consulting

En términos de sexo, existe una diferencia significativa entre las opiniones de ambos sexos. El 64,6% de los hombres consideran que el lema se adecua al papel de la UE frente al 51,3% de las mujeres que comparte esta misma opinión.

En cuanto a la edad, las personas más jóvenes, de entre 16 y 19 años y de entre 20 y 24 años, presentan las mejores valoraciones del lema (66,7% en ambos tramos de edad).

b). Becas

La Dirección General de Fondos Europeos y de la Oficina en Bruselas asume la gestión de las becas para la formación de especialistas relacionados con la Acción Exterior, reguladas por la [Orden 3/2017, de 28 de septiembre](#), de la Consejería de Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas para la formación de especialistas en asuntos relacionados con la Acción Exterior.

Las becas podrán tener una duración máxima de treinta y seis meses ininterrumpidos, contados desde la incorporación del becario. Su disfrute se articulará en periodos o etapas de seis meses prorrogables hasta en cinco ocasiones. De los treinta y seis meses, doce se desarrollarán en la Oficina de La Rioja en Bruselas.

El importe mensual de cada beca será de 1.100 euros brutos que se abonarán la primera semana del mes siguiente, previo informe favorable emitido por el Tutor, de conformidad con lo establecido por el artículo 9.1. Dicho importe se incrementará en 600 euros al mes en concepto de plus de transporte y residencia durante los semestres de desarrollo de las prácticas en la Oficina de Bruselas.

En el momento actual, de las tres becas que están en vigor, dos corresponden a mujeres; por lo tanto, el 66,66% del total de becas corresponde a mujeres frente a un 33,33% que corresponde a hombres.

El acceso a las becas reguladas en la [Orden 3/2017, de 28 de septiembre](#), de la Consejería de Presidencia, Relaciones Institucionales y Acción Exterior, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de becas para la formación de especialistas en asuntos relacionados con la Acción Exterior, se han basado en un sistema en que se ha valorado especialmente la capacidad de los aspirantes.

De las mismas ello se deduce la existencia de un sistema de selección basado en principios de mérito y capacidad. No se han establecido medidas de discriminación positiva en favor de la mujer, pero de los resultados se deduce que no es necesario, dado que en condiciones de igualdad material, el número de mujeres actualmente beneficiarias de la beca supera al de hombres.

B) Objetivos que persigue el programa de gasto

En materia de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, desde la Dirección General de fondos europeos y de la Oficina en Bruselas, se plantean los siguientes objetivos:

- Mejorar el grado de conocimiento por parte del ciudadano del papel desempeñado por la Unión Europea, mejorando en concreto la brecha de conocimiento existente entre hombres y mujeres.
- Mejorar el grado de conocimiento de los distintos fondos estructurales; y, en concreto, mejorar el conocimiento del FEDER, mejorando la brecha de conocimiento existente entre hombres y mujeres.
- Mejorar la especialización en materia de acción exterior de hombres y mujeres de la Comunidad Autónoma de La Rioja

C) Propuestas de mejora

A la vista de los resultados, debemos destacar las siguientes áreas de mejora:

- Potenciar las medidas de comunicación que empleen los medios que más repercusión mediática es reconocida por parte de la ciudadanía para el conocimiento tanto del papel de la UE como de los fondos estructurales (en especial, FEDER); es decir, el empleo de la prensa, la radio o la televisión. Ello puede permitir mejorar la brecha de conocimiento entre hombres y mujeres, además de la brecha de edad, dado que son medios a través de los cuales se han manifestado informados la población de más de 54 años.
- Potenciar el conocimiento de la UE y los fondos estructurales a través de la organización del día de Europa y otros mecanismos de difusión de las políticas comunitarias.
- En lo referido a las becas de acción exterior no se considera oportuno proponer medidas de mejora o recomendaciones, a la vista de que los resultados obtenidos
- desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

6.5.3. Dirección General de Función Pública

1. Situación de partida

En el programa 9112 de la Dirección General de Función Pública se desarrollan las siguientes funciones:

- Dirección y coordinación de las funciones relativas al personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Consejo de Gobierno u otros órganos con competencias en la materia.
- Planificación de necesidades, programación de efectivos, seguimiento y modificación de relaciones de puestos de trabajo.
- Registro de personal y del banco de datos de personal.
- La selección y provisión del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- Fomento de la realización de estudios y publicaciones sobre la Administración Pública.
- Gestión de la nómina del personal.
- Gestión de las retribuciones y de los regímenes de previsión social.
- Prevención de riesgos laborales y salud laboral.
- Resolver el reconocimiento de trienios y servicios previos, la expedición de certificados, la concesión de permisos sin sueldo, y las reducciones de jornada del personal.
- Representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los órganos de participación y negociación del personal, gestión de la intervención en la negociación colectiva y la coordinación de los procesos de elección de órganos de representación del personal.
- Fomento de la comunicación formal con las organizaciones sindicales presentes en los órganos de representación y participación de la Administración.
- En caso de huelga que afecte al sector público, la propuesta de fijación de servicios mínimos que afecten a servicios esenciales y sean prestados por la Administración.
- Diseño y gestión del Plan integral de acción social de los empleados públicos de la Administración General y Organismos Autónomos.
- Inspección de los servicios administrativos de la administración general de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Públicos.
- 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.

- La organización y gestión del registro de intereses y actividades de los altos cargos de la Comunidad Autónoma de La Rioja derivadas de la Ley 8/2003, de 28 de octubre, del Gobierno de Incompatibilidades de sus miembros.
- Elaboración de escenarios del sistema retributivo y costes de personal.
- Control económico de los costes del personal activo del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- La formación de carácter general del personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluyendo al personal del Sistema Riojano de Salud atendiendo a las propuestas elevadas por la Consejería competente en materia de salud, con exclusión de la formación específica, que se seguirá realizando por dicha Consejería.
- La planificación, asignación y evaluación de los créditos vinculados al Capítulo I de Presupuestos de los que sea responsable la Dirección General de Función Pública, y las funciones de estudio e informe en relación con los acuerdos y medidas de los que deriven consecuencias económicas para el personal al servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en coordinación con la Dirección General de Control Presupuestario.
- El estudio, elaboración y tramitación de los planes de ordenación de recursos humanos, el diseño e implantación de los sistemas de evaluación del desempeño, así como el análisis, preparación y establecimiento, en su caso, de cuantas otras medidas se correspondan con la ordenación, planificación y profesionalización del personal, en el ámbito de las competencias específicas de la Dirección General de la Función Pública.
- El asesoramiento técnico y el apoyo administrativo a las unidades administrativas de la Administración General y Organismos Autónomos en relación con las cuestiones relativas al personal a su servicio y, en especial, en materia de selección, provisión, permisos y licencias, negociación colectiva y salud laboral, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos.
- Coordinación y gestión del Registro de Órganos de Representación del personal al servicio del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- La coordinación en la elaboración de las estadísticas del número de efectivos en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

1. Situación de partida

A.- Estadísticas

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

Si bien, este objetivo global se plasma en una serie de sub-objetivos como son:

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

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 generales

Cuadro 6.5.3.1

Número de hombres y mujeres que prestan servicio en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja a 31/12/2019.

Unidad: Número de trabajadores y porcentaje según sexo

	Número	Porcentaje
Hombres	3.135,00	27,83
Mujeres	8.129,00	72,17
TOTAL	11.264,00	100

Fuente: Hacienda y Administración Pública

A partir de 01.01.2014 los datos solicitados por el Ministerio incluyen a los funcionarios interinos por sustitución

Incluidos Docentes en prácticas

Cuadro 6.5.3.2

Número de hombres y mujeres que prestan servicio en las Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), los dedicados a la docencia no universitaria, instituciones sanitarias y justicia a 31/12/19.

Unidad: Número de trabajadores y porcentaje según sexo

	Consejerías y OO.AA.		Docencia no Universitaria				Instituciones Sanitarias				Justicia	
			Docentes		No Docentes		Sanitarios		No Sanitarios			
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
Hombres	1.027,00	36,37	1.199,00	30,59	124,00	25,62	515,00	18,68	186,00	23,46	84,00	24,21
Mujeres	1.797,00	63,63	2.860,00	69,41	360,00	74,38	2.242,00	81,32	607,00	76,54	263,00	75,79
TOTAL	2.824,00	100,00	4.059,00	100,00	484,00	100,00	2.757,00	100,00	793,00	100,00	347,00	100,00

Fuente: Hacienda y Administración Pública

A partir de 01.01.2014 los datos solicitados por el Ministerio incluyen a los funcionarios interinos por sustitución

Incluidos Docentes en prácticas

Cuadro 6.5.3.3

Variación del número de hombres y mujeres que trabajan en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, desglosados en Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), los dedicados a la docencia no universitaria, instituciones sanitarias y justicia.

Unidad: Porcentaje según sexo

	Consejerías y OOAA		Docencia no universitaria		Instituciones sanitarias		Justicia
			Docentes	No docentes	Sanitarios	No sanitarios	
	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
Hombres		-0,02	0,04	-0,04	0,05	0,05	0,08
Mujeres		0,00	0,02	-0,01	0,07	0,04	0,06
TOTAL		0,00	0,03	-0,01	0,06	0,04	0,06

Fuente: Hacienda y Administración Pública

Cuadro 6.5.3.4

Variación del valor absoluto de hombres y mujeres que prestan servicio en la Administración General de la Comunidad Autónoma, desglosados en Consejerías y Organismos Autónomos (OO.AA), los dedicados a la docencia no universitaria, instituciones sanitarias y justicia.

Unidad: Porcentaje según sexo

	Consejerías y OAAA	Docencia no universitaria		Instituciones sanitarias		Justicia
	Número	Docentes	No docentes	Número	No sanitarios	Número
Hombres	-15,00	40,00	-5,00	25,00	9,00	6,00
Mujeres	8,00	64,00	-2,00	140,00	20,00	14,00
TOTAL	-7,00	104,00	-7,00	165,00	29,00	20,00

Fuente: Hacienda y Administración Pública

Indicadores específicos

Cuadro 6.5.3.5

Número de hombres y mujeres que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública en 2019.

Unidad: Número y porcentaje según sexo

	Número	Porcentaje
Hombres	2.363,00	33,65
Mujeres	4.659,00	66,35
TOTAL	7.022,00	100

Fuente: Hacienda y Administración Pública

Cuadro 6.5.3.6

Variación del valor absoluto de hombres y mujeres 2018/2019 que han participado en cursos de formación organizados por la Escuela Riojana de Administración Pública.

Unidad: Número y porcentaje según sexo

	Absoluta	Porcentual
Hombres	13,00	0,55
Mujeres	386,00	9,03
TOTAL	399,00	6,02

Fuente: Hacienda y Administración Pública

Cuadro 6.5.3.7

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

Unidad: Número y porcentaje según sexo

	Número	Porcentaje
Hombres	9,00	52,94
Mujeres	8,00	47,06
TOTAL	17,00	100

Fuente: Hacienda y Administración Pública

Cuadro 6.5.3.8

Variación del valor absoluto de hombres y mujeres 2018/2019 que son nombrados funcionarios públicos de carrera de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Unidad: Porcentaje según sexo

	Porcentaje
Hombres	80
Mujeres	33,3
TOTAL	54,5

Fuente: Hacienda y Administración Pública

Cuadro 6.5.3.9

Número de hombres y mujeres con los que la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja ha celebrado contratos laborales fijos.

Unidad: Número y porcentaje según sexo

	Número	Porcentaje
Hombres	11,00	68,75
Mujeres	5,00	31,25
TOTAL	16,00	100

Fuente: Hacienda y Administración Pública

Cuadro 6.5.3.10

Variación del valor absoluto de hombres y mujeres 2018/2019 con los que la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja ha celebrado contratos laborales fijos.

Unidad: Número según sexo

	Porcentaje
Hombres	1000
Mujeres	400
TOTAL	700

Fuente: Hacienda y Administración Pública

B. Comentarios sobre la situación actual.

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 dicho programa de gasto puede tener en el ámbito social y económico desde una perspectiva de género.

A la vista de los datos expuestos en las tablas anteriores resulta de interés señalar que el número de mujeres es mayor en más del doble que el de hombres, con un 72,17% para mujeres y un 27,83% para los hombres.

Por instituciones, cabe destacar que las mujeres suponen, al menos en torno al 75% del personal de instituciones sanitarias, justicia y del personal de las instituciones no

universitarias; dichos porcentajes, aunque con variaciones, se han mantenido estables los últimos años.

El peso relativo entre hombres y mujeres respecto del total en los años analizados se mantiene estable, experimentando variaciones poco significativas. No obstante, se aprecia un ligero descenso del número de hombres.

En lo referente a la realización de los cursos por parte de los empleados públicos, se puede indicar que el número de mujeres que han realizado cursos de formación en 2019 es el doble que el de hombres, consecuencia derivada de que el número de mujeres que prestan sus servicios en la Administración es más del doble que el de hombres.

La variación de cursos realizados entre el 2018 y 2019 ha sido más notoria en mujeres que en hombres, con una variación porcentual de 9% frente al 0,55% de los hombres.

Como consecuencia de la implantación del sistema de Carrera Profesional Horizontal en el año 2018, podemos observar que la realización de cursos ha ido incrementando por parte de los empleados públicos.

De los datos analizados 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 el que el porcentaje de hombres empleados es sensiblemente superior al de las mujeres empleadas, en especial en lo referente a puestos con una especial cualificación. Parece que todas las medidas que se están tomando en este aspecto están dando resultados.

C. Medidas realizadas a través de la Dirección General de Función Pública en perspectiva de género

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 al empleo público debe realizarse conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad, según disponen los artículos 14, 23 y 103.3 de la CE. De hecho, el Tribunal Constitucional ha señalado que el artículo 23 de la CE es una concreción del principio de igualdad que debe ponerse en conexión con el acceso al empleo público. Desde la Consejería de Hacienda y Administración Pública, se promueven los distintos procesos selectivos para el acceso al empleo público 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 de género, 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 resulta 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 sexos. Además, mediante la formación, se favorece el desarrollo personal y profesional de todo el personal (hombres y mujeres), por lo que debe considerarse que las medidas formativas impulsadas desde esta Consejería tienen un impacto de género positivo para la sociedad riojana.

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

Dado que la totalidad del programa de gasto de la Dirección General de Función Pública puede afectar en su ejecución a las políticas de igualdad de género tanto de forma directa como indirecta, es necesario destacar aquellos aspectos fundamentales.

Los indicadores tanto generales como específicos analizados se han establecido con el fin de lograr una correcta evaluación de la incidencia del gasto efectuado con cargo a este programa desde la perspectiva del impacto de género.

En este sentido, 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 así como realizar una valoración positiva del impacto de género de la situación actual, una vez ejecutado el programa de gasto, según se indica en el siguiente punto.

3. Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

A la vista de los datos expuestos, en el presente informe se hace una comparativa y breve explicación en relación con la variación 2018/2019 de los distintos indicadores, de la cual se arrojan las siguientes conclusiones:

La presencia de las mujeres en la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja sigue siendo mayor, siguiendo la tendencia de años anteriores.

Se observa que en los cursos de formación hay mayor presencia de mujeres que de hombres, incrementándose en relación con el año anterior.

En lo referido a los contratos laborales, se rompe con esa tendencia, puesto que en el año 2019 como en años anteriores, la contratación en hombres es superior que en mujeres.

Estos datos nos demuestran 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.

Queda patente que se está aplicando el principio de igualdad en el acceso al empleo público de nuestra comunidad.

A su vez, las convocatorias de evaluación del desempeño de los años 2017, 2018 y 2019 para el reconocimiento de Grado en la Carrera Profesional Horizontal, sirven para el desarrollo profesional y personal de los empleados públicos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Por otro lado, no debemos olvidarnos de otras medidas como por ejemplo el teletrabajo o licencias por asuntos familiares, que favorecen la conciliación de la vida familiar y laboral.

Además, en la situación que nos encontramos actualmente, derivada de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, cobran especial atención los instrumentos que faciliten esta conciliación. Por ello, desde el Estado se están estudiando modificaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público con respecto al teletrabajo, que serán desarrolladas en nuestra Comunidad Autónoma de La Rioja.

A su vez, la formación del personal que incrementa el valor de la organización, dado que se obtiene un personal más cualificado, se realiza sin distinción por razón de sexo, impulsando la realización de cursos tanto de forma presencial como online, lo cual también favorece la conciliación de la vida familiar y laboral.

4. Propuesta de mejora y recomendaciones

Debido al éxito de la política desarrollada y de los datos obtenidos con los indicadores establecidos, no se establecen propuestas de mejora ni recomendaciones en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Uno de los factores de éxito más frecuentes para la implementación de la transversalidad de género es la existencia de un equipo humano con conocimientos en género, concienciado de su importancia, y mantenido en el tiempo, por lo que la institucionalización de la formación del personal resulta fundamental.

Así, para que la movilidad propia del personal en la función pública no suponga una dificultad para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, es necesario apostar por la formación generalizada en materia de género.

Hay que destacar la importancia de la formación como palanca de transformación, así, la Escuela Riojana de Administración Pública, adscrita a la Dirección General de Función Pública, contribuye a la consecución del principio de igualdad de género, reforzando la importancia de la transversalidad de género en la actividad formativa de la misma, y en aquellas funciones que le son propias, así como la promoción de la formación específica en igualdad de oportunidades.

Otro instrumento que contribuye a la consecución de este objetivo son las Ayudas de Acción Social, enfocadas a satisfacer las necesidades personales y familiares de los y las profesionales públicos para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, así como para favorecer su formación personal y profesional.

En cuanto a las actuaciones previstas para conseguir estos objetivos, se encuentran las siguientes:

- los equipos docentes, de evaluadores y de autores y de otro tipo de colaboraciones, deberán ser paritarios por defecto, debiendo explicarse en caso contrario las dificultades para su consecución.
- se realizarán diversos tipos de actividades formativas en materia de género en diversos formatos que garanticen la formación en género.
- gestionar los procesos selectivos teniendo en cuenta la perspectiva de género, partiendo de la convicción de que ya desde el momento en que se recluta a las personas que se van a integrar en la organización es necesario que se asegure de que el enfoque de género esté presente, garantizando la paridad en las Comisiones de Selección que se constituyan durante el ejercicio, e incorporando temas específicos en materia de igualdad en los temarios de todos los procesos selectivos que se convoquen.

6.6. Sección 13. Igualdad, Participación y Agenda 2030

6.6.1 Introducción

El Decreto de la Presidenta 6/2020, de 24 de agosto, modifica las competencias de las consejerías de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja, fijadas en el decreto 6/2019 de 29 de agosto, y en el decreto 16/2019, de 7 de octubre, ambos de la Presidenta.

De conformidad con dicho Decreto 6/2020, de 24 de agosto, corresponden a esta Consejería las competencias relativas a políticas de igualdad en toda la acción del Gobierno; participación ciudadana; transparencia; cooperación para el desarrollo y sensibilización social; oficina de retorno y derechos humanos; agenda 2030; objetivos de desarrollo sostenible; así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas. En consecuencia se dictó el del Decreto 50/2020, de 3 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030 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.

Para dar cumplimiento a esta decisión, que han incrementado en dos los servicios de gasto, el 04 Igualdad y 05 Transparencia y Buen Gobierno, en respuesta a una nueva estructura que facilite y ayude a la realización de una gestión eficaz y de servicio al ciudadano y que permita alcanzar los objetivos marcados, dando cobertura a las nuevas competencias asumidas. No obstante, todavía no se han ejecutado las medidas de personal precisas para ejercer las nuevas competencias asumidas, por lo que los datos con los que contamos son provisionales y variarán en las próximas semanas.

Teniendo en cuenta lo anterior se realizará una breve descripción de la situación de partida, y se fijarán los objetivos en materia de impacto de género, al objeto de que en el futuro, puedan apreciarse los resultados de las políticas llevadas a cabo en este ámbito y, proceder a su corrección si se observaran desviaciones sobre los resultados esperados.

Con este objetivo, por un lado, se reflejan los datos estadísticos del personal de la propia Consejería y por otro, se recogen cada uno de los programas de gasto que se llevan a cabo en los centros gestores

Cuadro 6.6.1.1

Personal de la Consejería según sexo y programas de gasto

Unidad: Numero y porcentaje de trabajadores según sexo

	Funcionario			Eventual			Laboral		
	Mujer	Hombre	% Mujer	Mujer	Hombre	% Mujer	Mujer	Hombre	% Mujer
1401	5,0	1,0	75,0			0,0	-	1,0	-
1421	2,0	2,0	50,0	1,0	1,0	50,0	-	-	-
9111	29,0	12,0	73,3	2,0	0,0	100,0	-	-	-
2332	3,0	-	50,0	1,0		100,0			

Fuente: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

Cuadro 6.6.1.2

Personas que toman decisiones en la Consejería según sexo

Unidad: Número de personas según sexo

	Mujer	Hombre
Altos cargos Total	3,0	3,0
Consejera	1,0	
Secretaria General Técnica	1,0	-
Directores Generales	1,0	3,0

Fuente: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030

En relación con los altos cargos, existe paridad entre la presencia hombre y mujeres. Del mismo modo en el personal funcionario se observa que la presencia femenina es superior en todos los programas, de hecho el programa 2332 “Igualdad de oportunidades” cuenta con un cien por cien de mujeres. Solo dentro del personal eventual hay un mayor número de mujeres.

Esta Consejería no cuenta en la actualidad con ningún efectivo en la Dirección General de Transparencia y Buen Gobierno. Igualmente, exceptuando en el SAC, la Dirección General de Participación Ciudadana y Derechos Humanos, tampoco dispone de personal para asumir las nuevas competencias, estando prevista la aprobación de su RPT para el próximo ejercicio. La selección del personal para el desempeño de los correspondientes puestos se debe realizar de conformidad con el artículo 103 de la Constitución, con criterios de objetividad, en función de los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, a través de convocatoria pública, sin hacer distinción de sexos. Así pues hay que sujetarse a la normativa vigente, de acuerdo con la cual existe igualdad de género en el acceso a la función pública, si bien la realidad refleja que la presencia de la mujer es cada vez mayor en número.

6.6.2. Secretaría General Técnica.

Descripción del programa de gasto 1401 “Servicios Generales de Participación y Cooperación”

Este programa de gasto desarrolla actividades propias de funciones administrativas generales. A él se imputan gastos de funcionamiento generales y asociados a las atribuciones del servicio 01, Secretaría General Técnica.

Este servicio es un órgano directivo de asistencia y apoyo técnico a la Consejera y las Directoras y los Directores Generales en aspectos generales, como estudio de la organización, racionalización y funcionamiento, métodos de trabajo, propuestas de reformas organizativas o revisión normativa, así como la elaboración de estadísticas o informes que resulten de interés. En concreto el Decreto 50/2020, de 3 de septiembre, recoge:

Las atribuidas en la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La asistencia técnica y administrativa al Consejero.

Impulsar la elaboración y coordinar los instrumentos de planificación de las direcciones generales y de los organismos públicos adscritos a la Consejería.

Estudio y seguimiento de las actuaciones, programas y proyectos susceptibles de financiación comunitaria.

El seguimiento de la acción de Gobierno y la promoción de la realización de estudios, planes y proyectos.

Impulsar y coordinar la elaboración de las estadísticas y memoria de actividades de la Consejería y de sus organismos públicos.

Ejercer el control de eficacia sobre los entes del sector público adscritos a la Consejería.

Impulsar actuaciones tendentes a la reducción de cargas y racionalización de la actividad administrativa y la utilización de herramientas y sistemas de calidad para la mejora de la prestación de los servicios públicos.

La planificación de las necesidades de formación del personal, así como la determinación de su participación en las acciones formativas.

Impulsar y coordinar las actuaciones a realizar en materia de protección de datos y seguridad de la información por los órganos y los organismos públicos adscritos a su Consejería.

Impulsar la mejora del uso de los sistemas de información en los procesos administrativos para la implantación de la e-Administración.

Además tiene funciones resolutorias que se orientan a los servicios comunes (lo que incluye la tramitación de aspectos comunes a todas las direcciones generales), a la producción normativa, asistencia jurídica y publicaciones, velando especialmente porque la tramitación de los procedimientos no esté viciada de nulidad. En concreto:

La coordinación normativa y la asistencia jurídica y técnica a las unidades.

La tramitación de los expedientes de responsabilidad patrimonial y procedimientos de revisión relativos a las disposiciones y actos de la Consejería y de los organismos públicos a ella adscritos, cuya resolución compete al Titular de la Consejería.

Instar las actuaciones necesarias para la ejecución de las decisiones judiciales que afecten a materias propias de la Consejería.

Coordinar la tramitación de los expedientes relativos a la concesión de ayudas y subvenciones.

Coordinar la tramitación de los expedientes relativos a convenios, protocolos y acuerdos a suscribir por los órganos de la Consejería.

El ejercicio de las competencias administrativas en materia de acceso a archivos y registros.

El control de acceso a los edificios, sedes de órganos y unidades.

La elaboración del anteproyecto de presupuesto de la Consejería y la determinación de los programas presupuestarios, con sus objetivos e indicadores, así como el seguimiento de la ejecución presupuestaria. La tramitación de los expedientes de modificación presupuestaria que afecten exclusivamente a programas de la Consejería.

La gestión de los anticipos de caja fija.

La administración, custodia y conservación de los bienes y derechos adscritos a la Consejería.

La formación y actualización del inventario de bienes muebles.

La preparación de los expedientes que hayan de ser elevados al consejo de Gobierno por el titular de la Consejería, así como su presentación ante la Comisión de Coordinación, y el control del cumplimiento de los acuerdos del Gobierno.

La supervisión y remisión de las disposiciones, actos y anuncios a los boletines oficiales y medios de comunicación.

La gestión del archivo de la Consejería hasta la remisión de los documentos al Archivo General de La Rioja.

Remitir al Registro de Personal las informaciones de los efectivos que deban constar en el mismo.

La inspección del personal y los servicios administrativos, e incoar los expedientes disciplinarios que afecten al personal de la Consejería y coordinar las actividades de instrucción.

Adoptar las medidas preventivas que sean necesarias para garantizar la seguridad y la salud del personal y aprobar los planes de actividades preventivas derivados de las evaluaciones de riesgos que se realicen en la misma.

Intervenir en los órganos de representación, participación y negociación del personal cuando se traten asuntos de interés general de la Consejería.

Por último, ejerce funciones de coordinación de las direcciones generales y de la consejería con el resto de órganos del gobierno para aspectos generales, canalizando las comunicaciones de los órganos de la Consejería con otros organismos y entidades.

La situación actual se reduce al primer año de funcionamiento de programa de gasto 1401, en el que la actividad ha venido determinada por la situación de crisis sanitaria, por lo que tanto el número de actuaciones, como el modo en el que se han llevado a cabo, no resulta significativo. No obstante, se constata que en parte de la producción normativa se ha añadido el correspondiente análisis de impacto de género.

Los objetivos generales del programa de gasto se traducen en la racionalización y simplificación de la actuación administrativa que sirva eficientemente a la consecución de las políticas de la consejería. En materia de impacto se centran en lo siguiente:

A la vista de estas funciones, se trabajará por cumplir con lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece: “Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género”.

Además en el ámbito de la contratación pública, se tratará de impulsar, dentro de la consejería, la inclusión de etiquetas sociales o el compromiso de un determinado porcentaje de personal femenino fijo en las empresas adjudicatarias y la incorporación de estos criterios tanto en la fase de preparación y diseño de los pliegos, como en la de adjudicación y ejecución del contrato. En este sentido se pronuncia el artículo 33 de la citada Ley Orgánica, que dispone: “Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público”.

Por último, teniendo en cuenta las competencias de la secretaria general técnica de coordinación, y el carácter transversal de las atribuciones de la consejería como es la participación, transparencia y buen gobierno, agenda 2030 e igualdad, se velará por desarrollar una interlocución ágil y abierta para favorecer la contribución de esta consejería a la organización.

6.6.3. Dirección General de Participación Ciudadana y Derechos Humanos

Descripción del programa de gasto 9111. “Servicios de Carácter General y Atención al Ciudadano”

Dentro del grupo de funciones atribuidas al programa servicios generales y de atención al ciudadano, se incardinan las competencias desarrolladas por el servicio 02. Participación Ciudadana y Derechos Humanos y por el servicio 05. Transparencia y Buen Gobierno.

Por lo que respecta al servicio 02, Participación Ciudadana y Derechos Humanos corresponde a la correlativa Dirección General y tiene atribuidas entre otras la propuesta de medidas de participación ciudadana en el Gobierno de La Rioja, el impulso de la formación y la sensibilización en materia de participación ciudadana, el fomento de las iniciativas de participación ciudadana de todas las entidades públicas y privadas que colaboren con el Gobierno de La Rioja, así como el asesoramiento y coordinación de las unidades de participación del Gobierno de La Rioja y la coordinación y gestión de todas las comisiones riojanas de participación ciudadana.

Entre esas medidas de participación se incluirán las que fomenten la participación de las mujeres de forma equitativa a fin de ejercer la plena ciudadanía y crear una cultura social paritaria. Lograr la plena participación en la vida pública y privada exige cambios fundamentales que eliminen los obstáculos, tanto sociales como estructurales, ya que las actividades políticas y la toma de decisiones en el ámbito público siguen siendo dominios masculinos, pues sigue estructurada alrededor de las necesidades y la experiencia vital masculina. Es fundamental conseguir un equilibrio entre los géneros que remueva los obstáculos que soportan las mujeres para incorporarse o mantenerse de forma participada en la toma de decisiones, tales como los estereotipos de género o la división social y privada del trabajo, entre otros. Por este motivo, la perspectiva de género será un criterio fundamental en la adjudicación en las órdenes de subvención a la participación, que además fomentarán el empoderamiento de la mujer y tendrán en cuenta las discriminaciones interseccionales.

Es competencia también de esta Dirección la coordinación y gestión de las Oficinas de Atención la Ciudadanía. En este aspecto resulta imprescindible erradicar cualquier actitud discriminatoria precisamente por tratarse de un trabajo que se centra en la tarea de relacionarnos con otras personas. Como operadores y operadoras sociales, configuramos la cara visible de la CAR, razón por la cual cualquier actitud discriminatoria por motivos de raza o etnia, nacionalidad, situación socioeconómica, lugar de residencia, idioma, religión, ideología u opinión política, sindicación o participación en asociaciones gremiales, sexo, estado civil, edad, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad y género u orientación sexual deben ser erradicadas y el trabajo en la deconstrucción de los supuestos que la sostienen debe ser revisado en forma sistemática. Para ello hay que identificar las dificultades que pueden obstaculizar la atención ciudadana no discriminatoria y establecer criterios que constituyan referencia de buenas prácticas que contrarresten dichos obstáculos para lograr actitudes y expresiones acordes con el respeto y garantía de los derechos humanos fundamentales. Se deberá evaluar la incidencia de estas acciones sobre las políticas públicas de igualdad de género.

Finalmente, compete a esta Dirección la definición y seguimiento del diseño de las publicaciones realizadas en los diferentes órganos de la Comunidad Autónoma de La Rioja. El objetivo desde la perspectiva de género es evaluar la presencia de las mujeres en los comités editoriales de las publicaciones de nuestra Comunidad así como su participación en la producción y difusión del conocimiento a través de su presencia como autoras en dichas publicaciones.

Así pues, se analizarán dos aspectos básicos de las publicaciones desde una perspectiva de género: a) la composición de los comités, en su caso, de las publicaciones; y b) características de la autoría de las publicaciones y de los artículos publicados en las revistas.

Por otra parte, se integra en el servicio

El Observatorio de Derechos Humanos, es el órgano asesor de la administración autonómica en materia de Derechos Humanos, mediante la elaboración de los informes necesarios para orientar la actividad legislativa.

Tiene entre otras finalidades las de estudio e investigación, divulgación, enseñanza y promoción de los derechos humanos, conforme se encuentran plasmados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los instrumentos internacionales emanados de ella. Para cumplir estos objetivos, el Observatorio estará abierto a todas las opiniones y corrientes de pensamiento comprometidas con la defensa de los derechos humanos, e igualmente colaborará con entidades y organizaciones públicas y privadas que puedan facilitar la consecución de esos fines.

Las líneas y áreas de trabajo temáticas podrán incluir cualquier contenido relacionado con el marco de los derechos humanos o con un enfoque de derechos humanos, así podemos citar, entre otros: el derecho a la vida; derecho a la integridad física y moral; derecho a la libertad y a la seguridad. Igualdad y no discriminación. Libertad de conciencia y expresión y otros derechos relacionados. Derechos relativos a la identidad, la nacionalidad; derechos políticos. Pobreza, escasez. Migración, violencia y conflictos armados, o Derechos emergentes.

Sus actuaciones se pueden dirigir a titulares de derechos específicos como mujeres, menores, o miembros de minorías. En este sentido el Observatorio realizará acciones en defensa de los derechos de las mujeres como derechos humanos y garantía del disfrute de los mismos. El sexismo imperante en la cultura contribuye a limitar el ejercicio de los derechos fundamentales de las mujeres y dificulta la falta de mayor compromiso por parte de los hombres como socios comprometidos en la promoción de los derechos humanos de las mujeres socavando su participación como agentes de cambio en la superación de estereotipos de género.

Por lo que respecta al servicio 05. Transparencia y Buen Gobierno, se identifica con al Dirección General del mismo nombre y le compete mejorar e incrementar los niveles de transparencia y de acceso a la Información Pública, la Dirección Técnica de los contenidos del portal de transparencia de la Comunidad Autónoma de La Rioja, el asesoramiento y apoyo al resto de órganos de la Comunidad Autónoma en materia de transparencia, fomentar acciones de sensibilización a la sociedad riojana y a los empleados públicos sobre los valores de la transparencia, elaborar propuestas de implantación de vías y canales efectivos para

difundir las actividades de la administración pública en la sociedad , la tramitación, informe, propuesta, coordinación y supervisión de la materia de transparencia, incluida la propuesta de textos normativos, el apoyo y asesoramiento a los sujetos obligados por la legislación de transparencia, la coordinación de las unidades de transparencia, la coordinación y asesoramiento del cumplimiento de las obligaciones en materia de publicidad activa y el establecimiento de criterios para facilitar a la ciudadanía cuanta información sea necesaria para remover los obstáculos que impidan, limiten o dificulten el derecho de acceso a la información pública.

Esta Dirección General coadyuva en la consecución del eje relativo a la mejora de la democracia e impulso de la modernización de nuestras Administraciones públicas. La Transparencia tiene como objetivo estratégico constituir un antídoto de prácticas clientelares, abusos y opacidad, para lo que se estima muy necesario el establecimiento de una cultura de la transparencia tanto en la administración pública como en los demás agentes de la vida económica y social.

La consecución de dichos objetivos se realizará siempre, como materia transversal que debe impregnar todas las actuaciones, con fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, velando por la no discriminación de la mujer en el acceso a la información de los diferentes ámbitos de la vida social, educativa, cultural, laboral, económica y política.

6.6.4. Dirección General de Cooperación y Agenda 2030

Descripción del programa de gasto 1421. “Cooperación al Desarrollo”

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.

La Ley 4/2002, de 1 de julio, de Cooperación para el Desarrollo supuso un paso más en el proceso de ordenación de las acciones exteriores riojanas.

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

Con las líneas establecidas en el IV 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 los derechos de las mujeres y la igualdad de género, es una de las ocho líneas orientadoras del IV Plan Director de la Cooperación Riojana, que se asumen como compromisos en consonancia con la agenda internacional y nacional, y estará presente en la planificación internacional y regional. De este modo La Rioja se alinea con los compromisos de nuestro país en un esfuerzo de coordinación, cuya finalidad última es la contribución al desarrollo humano, la erradicación de la pobreza y el pleno ejercicio de los derechos.

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.

En este marco de actuaciones las ayudas o subvenciones que concede la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030, se enmarcan en las siguientes líneas de subvención:

Convenios de colaboración.

Convocatorias de subvenciones dirigidas a Organizaciones No Gubernamentales:

Subvenciones a proyectos de ejecución anual de cooperación al desarrollo.

Subvenciones a proyectos de educación para la ciudadanía global.

Además se incluye la Oficina de Retorno, además de incentivos y ayudas al retorno tiene entre sus funciones las de informar, orientar y asesorar a los ciudadanos interesados en retornar o que ya hayan retornado a La Rioja, sobre las cuestiones que les puedan suscitar dudas relacionadas con su regreso desde el extranjero y su reincorporación a la vida en nuestra comunidad, como pueden ser los diferentes trámites administrativos, previos y posteriores al retorno. La Oficina aplicará la perspectiva de género de forma transversal en todas sus acciones.

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 2019, se han destinado a este fin más de 40 millones de euros.

Desde el Gobierno de La Rioja no sólo se contempla el eje transversal de igualdad de género en todos los proyectos sino que desde 1995 hasta 2019 se han apoyado 146 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Cuadro 6.6.4.1

Proyectos de cooperación destinados a mujeres

Unidad: Número de proyectos

	Nº total proyectos	Proyectos destinados a mujeres	% Proyectos destinados a mujeres
2011	34,0	9,0	24,7
2012	13,0	2,0	15,0
2013	24,0	6,0	25,0
2014	23,0	5,0	21,7
2015	21,0	2,0	9,5
2016	11,0	6,0	54,5
2017	28,0	11,0	39,3
2018	14,0	12,0	85,7
2019	8	5	75,0

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030.

Cuadro 6.6.4.2

Cantidad subvencionada a proyectos destinados a mujeres

Unidad: euros

	Total proyectos	€ destinados a mujeres	Porcentaje de € destinados a mujeres
2011	2.001.375,0	488.519,0	24,4
2012	451.012,0	68.247,0	15,1
2013	732.922,0	150.443,0	21,0
2014	761.983,0	206.303,0	27,1
2015	926.124	126.905	13,7
2016	985.062,0	512.150,0	52,0
2017	1.216.936,0	874.909,0	71,9
2018	1.222.351,0	1.041.224,0	85,2
2019	1.301.708	921.243	70,8

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030.

Cuadro 6.6.4.3

Áreas geográficas de proyectos destinados a mujeres. Periodo 1995-2019

Unidad: euros

	Nº proyectos	% proyectos	Total euros	% euros
SUDÁMERICA	70,0	48.0	5.117.222,0	52.6
ÁFRICA-SUBSAHARIANA	28,0	19.18	1.807.529	18.6
CENTROAMÉRICA	29,0	19.9	1.994.565	20.5
EUROPA-	10,0	6.9	177.533	1.8
NORTE DE ÁFRICA	3,0	2,1	184.006	1.9
ASIA	6,0	4.1	447.836	4.6
TOTAL	146,0	100	9.728.691	100,0

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030.

Cuadro 6.6.4.4

Sectores de proyectos destinados a mujeres. Periodo 1995-2019

Unidad: euros

	Nº proyectos	% proyectos	Total euros	% euros
SANIDAD	33,0	22.6	2.456.327	30,0
EDUCACIÓN	30,0	20.5	2.264.290	29,0
DESARROLLO CÍVICO	31,0	21.2	1.442.548	16,0
INFR. PRODUCTIVA	28,0	19.2	2.282.509	17,0
INFR. BÁSICA	15,0	10.3	1.135.599	10,0
SENSIBILIZACIÓN	7,0	4.8	39.867	1,0
MULTISECTORIAL	2,0	1.4	107.551	0,4
TOTAL	146,0	100,0	9.728.691	100,0

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030.

Otros resultados concretos:

- Más de 570.000 niños han nacido con mayores garantías sanitarias gracias a la formación de personal especializado en obstetricia.
- 325 mujeres cabeza de familia han podido acceder a viviendas sociales.
- Más de 15.625 mujeres cuentan con herramientas técnicas y formativas para acceder al mercado laboral o poner en marcha su propio negocio.
- Se han llevado a cabo 25 iniciativas orientadas a la prevención y atención de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Más de 85.000 niñas y adolescentes acceden a la educación primaria, secundaria, formación técnica y profesional y educación no formal.

B. Comentarios sobre la situación actual.

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

En su función como la organización líder con un mandato global de promover la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las mujeres (ONU MUJERES) hace un llamado por un compromiso específico para lograr la igualdad de género, los derechos y el empoderamiento de las mujeres en el marco de desarrollo post-2016 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como una transversalización robusta de consideraciones de género a través de todos los elementos componentes del marco. Para poder crear un cambio, el nuevo marco tendrá que ser transformador al abordar los impedimentos estructurales para la igualdad de género y el logro de los derechos de las mujeres.

Como un conjunto de metas limitadas en el tiempo, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) han jugado un papel fundamental en movilizar la acción integral internacional en cuanto a los problemas de la pobreza. La desigualdad y la discriminación basadas en género constituyen un impedimento para el logro de los derechos de las mujeres, y fueron reconocidas en la Declaración del Milenio como un factor importante que socava el progreso en muchos contextos. Este reconocimiento conllevó a la inclusión de un objetivo independiente para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ODM3) y la integración de perspectivas de género en otros objetivos mediante algunas metas e indicadores. Como tal, el ODM3 y la transversalización de las consideraciones de género en otros objetivos se constituyeron en una señal importante que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres siguen siendo una clara prioridad global.

Las desigualdades entre los géneros están muy arraigadas en las sociedades. Las mujeres no tienen acceso a un trabajo decente y se enfrentan a la segregación ocupacional y a las diferencias en los salarios por su sexo. A veces también se les niega el acceso a la educación básica y a los servicios de salud. Las mujeres de todas las regiones del mundo son víctimas de violencia y de discriminación y están mal representadas en los procesos de la toma de decisiones.

Las mujeres y las niñas constituyen más de la mitad de la población del mundo. Se encuentran en la primera línea y suelen ser las personas más afectadas, en comparación con los hombres y los niños, por la pobreza, el cambio climático, la inseguridad alimentaria, la falta de atención sanitaria, y las crisis económicas mundiales. Sus aportaciones y su liderazgo son fundamentales para encontrar una solución.

Con la nueva agenda mundial 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por los Estados Miembros de las Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015, el punto de mira se a fijar en cómo las mujeres se ven afectadas por cada uno de los 17 ODS

propuestos, así como la manera en la que las mujeres y las niñas pueden, y de hecho así será, convertirse en actores fundamentales para alcanzar cada uno de estos objetivos.

El año 2015 supone un hito importante: el 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la adopción de la [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#), que protagonizó la 59ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer ([CSW59](#)).

En esta reunión anual de alto nivel, líderes y activistas mundiales han hecho balance del progreso y los retos pendientes para implementar este acuerdo histórico para la igualdad de género y los derechos de las mujeres. Los Estados que trabajaron en la Plataforma en 1995 identificaron [12 esferas de especial preocupación](#), y todas ellas siguen siendo a fecha de hoy retos importantes: pobreza, educación, violencia, conflictos armados, economía, salud, ejercicio de poder y adopción de decisiones, derechos humanos, medios de comunicación, mecanismos institucionales para el avance de la mujer, y niñas.

A pesar de los esfuerzos realizados y los avances alcanzados en las últimas décadas en la reducción de la brecha de la desigualdad en el mundo, la feminización de la pobreza y la discriminación contra las mujeres siguen siendo cuestiones innegables y universales.

C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Desde la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030, para contribuir a la consecución del Objetivo del Desarrollo Sostenible nº 5, de lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, la planificación en materia de cooperación al desarrollo en La Rioja, se sitúa en el marco de la acción internacional impulsado por el CEDAW, la Plataforma de Acción de Beijing y la resolución 1325, adoptando en términos generales la estrategia sectorial de la cooperación Española.

La hoja de ruta a seguir está establecida en las diferentes conferencias de las Naciones Unidas y los acuerdos de la Unión Europea, en ella, la igualdad de género se considera como un requisito ineludible para alcanzar el desarrollo, la democracia y la paz.

Las líneas de actuación, siguiendo las señaladas en el anterior plan director y por la cooperación española, promoverán el cumplimiento de los derechos de las mujeres e impulsarán la consolidación del enfoque de género en nuestra cooperación, como método para enfrentarse a la inequidad en los aspectos básicos del desarrollo.

Para avanzar en el cumplimiento de los derechos económicos, laborales, sociales y culturales de las mujeres, se propone una doble estrategia, orientada en primer lugar a promover las actuaciones e intervenciones que apoyen y fomenten el papel de las mujeres como agentes de desarrollo y ciudadanas de pleno derecho, y en segundo lugar, se busca difundir y promover el conocimiento de los propios derechos como estrategia de empoderamiento individual y colectivo.

El empoderamiento es una estrategia que propicia que las mujeres incrementen su poder, esto es que accedan al uso y control de los recursos materiales, ganen influencia y participen en el cambio social.

De esta manera se consideran fundamentales las iniciativas relacionadas con los derechos económicos de las mujeres, la educación de las mujeres y de las niñas, los derechos sexuales y reproductivos, etc., así como los esfuerzos de sensibilización, incidencia política y educación para el desarrollo que fortalezcan la capacidad de transformación de las mujeres.

En este sentido, se apoyarán en las intervenciones que propicien el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres con el fin de lograr el acceso a una ciudadanía plena y mejorar la calidad de la eficacia de la ayuda. Por otro lado, se promoverán actuaciones para prevenir, detectar y eliminar la violencia de género en todos los ámbitos, prestando una atención especial a situaciones de extrema dificultad, como la trata, la explotación sexual o la mutilación genital femenina y sus consecuencias, así como la vulnerabilidad y discriminación de las mujeres en el trabajo, especialmente en la situación de las trabajadoras del hogar, la economía informal y las mujeres en las áreas rurales.

Se apoyarán intervenciones que contribuyan al ejercicio de los derechos de las mujeres, iniciativas que contribuyan al acceso y control de los recursos económicos y laborales desde un enfoque de género.

En este sentido la cooperación riojana trabajará los siguientes objetivos:

Mejorar y ampliar de forma eficiente y equitativa los servicios públicos y/o comunitarios de agua potable y saneamiento básico.

El fortalecimiento de las capacidades de las instituciones y de las comunidades locales, para su participación efectiva en los servicios de agua y saneamiento.

La promoción de modelos incluyentes de agua potable y saneamiento que incorporen los enfoques horizontales.

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

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

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

3. Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

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

Desde el Gobierno de La Rioja no sólo se contempla el eje transversal de igualdad de género en todos los proyectos sino que desde 1995 hasta 2018 se han apoyado 140 proyectos que de forma directa estaban dirigidos a las mujeres.

Un total de 9.728.691 Euros se han destinado de forma directa a mejorar la vida de niñas y mujeres, y de éstos 12 proyectos (por valor de 1.041.224,21 €) lo han hecho abordando el tema de la violencia de género.

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

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

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

4. Propuestas de mejora y recomendaciones

A. Políticas de gasto a llevar a cabo.

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

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

B. Informe sobre impacto de género

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

6.6.5. Dirección General de Igualdad de Oportunidades

Descripción del programa de gasto 2332. “Igualdad de Oportunidades”

A partir de este programa de gasto la Dirección General de Igualdad desarrolla entre otras las siguientes funciones; velar y garantizar la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja; impulsar la formación y sensibilización en igualdad, impulsar y desarrollar campañas y actuaciones para fomentar la sensibilización de la sociedad riojana en materia de igualdad entre mujeres y hombres, elaborar estudios e informes sobre la situación de las mujeres, realizar análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de género y difundir sus resultados; impulsar actuaciones dirigidas a favorecer la corresponsabilidad y la coeducación en coordinación con los diferentes órganos de la Administración que se vean afectados por razón de la materia, así como el desarrollo de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres y hombres; y la asistencia técnica en relación con la aplicación de las políticas de igualdad, y especialmente en el seguimiento de la publicidad institucional.

La creación de la Dirección General de Igualdad es un hito en sí misma. Por primera vez la Comunidad Autónoma cuenta con un organismo específico en esta materia como impulsor y garante de la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las políticas públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

A su vez, el hecho de situar a la Dirección General de Igualdad en la estructura organizativa de la Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030, con competencias en políticas de igualdad en toda la acción de Gobierno, la configura como un pilar esencial de carácter transversal, al objeto de coordinar la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades con el resto de las consejerías.

El programa 2332 “Igualdad de Oportunidades”, tiene como finalidad el desarrollo de políticas específicas de promoción de la igualdad y eliminación de la discriminación hacia las mujeres, dentro del objetivo estratégico “Lucha contra todo tipo de desigualdad, apostando por el feminismo y la diversidad afectiva sexual.”

Todos sus objetivos y actividades están alineados hacia la consecución de la igualdad real y efectiva, mediante la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas, de acuerdo con el mandato ya recogido en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y los criterios generales de actuación exigidos a los poderes públicos.

1- Situación de partida.

A. Estadísticas.

Según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística, la población femenina riojana alcanza el 50,7 % del total, frente al 49,3 % de los hombres, situándose las cifras absolutas en 160.619 mujeres y 156.179 hombres.

Además del referido dato demográfico se exponen, a continuación, los siguientes indicadores con incidencia directa en la ciudadanía:

Cuadro 6.6.5.1

Indicadores Servicios prestados por la Dirección General de Igualdad

Unidad: euros

	Hombres	Mujeres	Total
Solicitantes de algún servicio del Centro de Documentación de la Mujer (CDM) desde 09/2019-06/2020	16	85	101
Familias participantes en Talleres de Coeducación 09/2019-06/2020	2	196	198
Alumnado participante en Talleres de Coeducación 09/2019-06/2020	-	-	514
Visitas a la página de Buenos Tratos del Gobierno de La Rioja 09/2019-05/2020 (*)	-	-	3.046

FUENTE: Consejería de Igualdad, Participación y Agenda 2030.

De acuerdo con los datos expuestos, ocho de cada diez personas que hacen uso del Centro de Documentación han sido mujeres (80,0 %); lo que denota que sigue siendo un servicio mayoritariamente demandado por la población femenina, tal y como ya se venía mostrando en informes de impacto de género de anualidades anteriores. Si bien se denota un incipiente aumento en la utilización del mismo por parte de los hombres en los últimos años.

Por su parte, en relación con el portal web del programa Buenos Tratos del Gobierno de La Rioja, es reseñable el alto número de visitas acumuladas; por lo que puede concluirse que se configura como un recurso coeducativo atractivo tanto para la ciudadanía en general, como para la comunidad escolar en particular, registrando un total de 2.597 visitas en los tres primeros trimestres del año 2020.

En cuanto a los talleres coeducativos desarrollados a partir del mismo programa, la situación sanitaria actual ha originado la imposibilidad de su realización. No obstante, los datos recogidos en el inicio del curso escolar 2019/2020, sobre los talleres destinados a las familias riojanas, dejaron entrever que la educación de las y los menores recae principalmente en las mujeres; siendo estas las que perciben la necesidad de buscar herramientas y estrategias

que garanticen un adecuado desarrollo personal y de socialización de las y los menores que tienen a su cargo, y que, por lo tanto, hacen uso de estos servicios en mayor medida (99 %).

B. Comentarios sobre la situación actual.

Considerando que la desigualdad se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, cualquier estrategia solo puede ser efectiva si se adopta desde la interdisciplinariedad y con un enfoque integral. Para ello, desde la creación de la Dirección General de Igualdad se han impulsado actuaciones encaminadas al logro y a la consecución de la integración de la perspectiva de género en los diferentes ámbitos.

Los programas de la dirección general se han estructurado en tres áreas estratégicas: la transversalidad del principio de igualdad en la administración pública; el fomento de la igualdad sectorial en colaboración con diferentes órganos de la Administración, que se vean afectados por razón de la materia; y el área para la divulgación, investigación y sensibilización en materia de igualdad y contra la violencia de género.

ÁREA 1. IMPULSO A LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACIÓN.

Con el objetivo de impulsar el principio de igualdad de manera transversal en la acción de gobierno y dotar al Gobierno de La Rioja de una estructura de igualdad. Se han realizado las acciones siguientes:

1. El diseño de una estructura organizativa que favorezca la integración del principio de igualdad en el conjunto de las acciones de Gobierno.

Como punto de partida se ha creado la Comisión Interdepartamental para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de acuerdo con el Decreto 26/2020, de 24 de junio, configurándose como un órgano de coordinación en la aplicación del principio de igualdad en el conjunto de las políticas públicas de la Administración General de La Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos públicos.

2. El Gobierno de La Rioja, a través de la Dirección General de Igualdad, se ha sumado a la Iniciativa #DóndeEstánEllas, que nace en marzo de 2018 de la mano de la Oficina del Parlamento Europeo, con el objetivo de visibilizar la presencia de mujeres expertas en el espacio público, especialmente como ponentes en debates, eventos y conferencias sobre asuntos europeos.

3. Actuaciones para facilitar herramientas e instrumentos de transversalidad para integrar el principio de igualdad en la acción de la Administración, unificar criterios y establecer unas directrices comunes, a partir del desarrollo de manuales o guías metodológicas que ayuden a incorporar e integrar la perspectiva de género en la gestión y práctica administrativa. Con este fin, se ha publicado la guía "Comunicar de manera inclusiva, guía de lenguaje no sexista", al objeto de impulsar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la administración. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste, y para potenciar el cambio de una realidad en la que la igualdad sea efectiva, es conveniente modificar el lenguaje que utiliza la administración pública.

Así mismo se está trabajando en el desarrollo de otros manuales en relación con la incorporación de cláusulas de igualdad en la contratación pública, y sobre la integración de la perspectiva de género en la gestión pública.

4. Iniciativas destinadas a la capacitación del personal de la Administración. En colaboración con la Escuela de Administración Pública, se ha confeccionado un Plan Formativo en materia de igualdad, dirigido al personal de la Administración pública de la Comunidad Autónoma y a altos cargos:

Acciones formativas dirigidas al personal de la Administración, con un total de 50 horas en formato de taller práctico, con el objeto de dotarles y establecer unos criterios comunes en cuanto a la implantación de herramientas de transversalidad aplicables a los procedimientos de trabajo de la administración, relacionadas principalmente con la elaboración de disposiciones normativas, contratación pública, informes de género y presupuestos, comunicación, producción y uso de la información, y la gestión de ayudas y subvenciones desde una perspectiva inclusiva.

Se ha realizado una jornada de lenguaje no sexista dirigida a personal de la Administración con el fin de favorecer la utilización de un lenguaje inclusivo.

Se ha programado un taller de comunicación no sexista dirigido a altos cargos y a personal de comunicación, desde una metodología práctica.

5. Se ha avanzado en materia de igualdad en la gestión de la información y la comunicación, una herramienta clave para conocer las situaciones y definir políticas y medidas efectivas:

Se ha difundido el Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2020 en colaboración con la Subdirección General de Estadística, retomando el trabajo realizado en 2011.

En consonancia con el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), y en colaboración la Subdirección General de Estadística y la Dirección General de Avance Digital, se ha impulsado la creación del Índice de Igualdad de Género de La Rioja. A partir del mismo se pone a disposición de la ciudadanía un conjunto de indicadores que permiten identificar las dificultades y avances en el logro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Creación de un espacio web propio de la Dirección General de Igualdad dentro del portal del Gobierno de La Rioja (<https://www.larioja.org/igualdad/es>), como punto de acceso a la información en materia de igualdad en todos los ámbitos.

En este punto es especialmente reseñable la inclusión de un apartado específico sobre diversidad afectivo sexual y los derechos de las personas LGTBI, así como la publicación de una Guía de Lectura específica con diversas propuestas documentales (manuales, estudios, ensayos, novelas y cuentos) y audiovisuales (cortometrajes y películas) y de recursos web que abordan esta temática.

Nuevas actuaciones en el desarrollo de la información sobre mujer y temática de género, que ofrece el Centro de Documentación de la Mujer de La Rioja, mediante la elaboración de nuevos boletines informativos sobre materia de igualdad, además de los boletines digitales, de novedades y de documentos electrónicos ya existentes.

Avances en materia de comunicación inclusiva y no sexista, entre los que se enmarca la citada jornada de lenguaje, la formación específica sobre la materia dirigida a los equipos de comunicación del Gobierno de La Rioja, altos cargos y personal al servicio de la Administración; así como la publicación de la guía “ Comunicar de manera inclusiva, guía de lenguaje no sexista”.

Actuaciones en materia de gestión de la información y datos desagregados por sexo. En colaboración con la Subdirección General de Estadística y el equipo de visualización de datos, se han desarrollado cuadros de mando específicos que arrojen resultados en cuanto a las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres y los avances en su superación, configurándose a la par como una herramienta de apoyo en la planificación de las políticas públicas.

ÁREA 2. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN ÁMBITOS ESPECÍFICOS.

6. Durante este ejercicio y en coherencia con el compromiso ineludible de la Dirección General de promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres entre los miembros de la sociedad en general, y en virtud de las funciones asumidas por la misma en cuanto a la colaboración con otras Administraciones Públicas, es pertinente destacar la celebración de un convenio con la Universidad de La Rioja. El mismo responde al objeto de impulsar la igualdad en el ámbito universitario, mediante la financiación de actuaciones e iniciativas tendentes a la promoción, al fomento y a la difusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

7. Con el objetivo de impulsar la igualdad en educación, la eliminación de estereotipos de género y la puesta en valor de las mujeres en el territorio, así como la creación de nuevos referentes de mujeres y hombres, se han desarrollado las siguientes acciones:

Revisión y propuesta de materiales para infantil y primaria en materia de igualdad y contra la violencia de género.

Creación de nuevos materiales en materia de coeducación.

Puesta en valor de mujeres como protagonistas en La Rioja a través mujeres en la música en La Rioja.

8. Con el objetivo de promover la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de tiempos personal, profesional y familiar se ha divulgado la guía de lectura sobre conciliación y corresponsabilidad y coordinado con áreas competentes estrategias para impulsar la igualdad en el empleo.

9. Con el fin de impulsar la diversidad afectivo sexual y los derechos de las personas LGTBI en la región desde la perspectiva de género se han promovido acciones formativas y realizado acciones de sensibilización.

ÁREA 3. PARA LA DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD Y NO VIOLENCIA.

Con el objetivo de impulsar fomentar la sensibilización y divulgación del principio de igualdad y no violencia hacia las mujeres, se han realizado las siguientes actuaciones:

10. En el área de la sensibilización a la población en general, merece especial mención la puesta en marcha de la Escuela de Feminismo, configurada como un espacio abierto a la reflexión y al debate sobre las aportaciones del feminismo a la sociedad, donde se analizan las causas que sustentan las desigualdades y se plantean nuevas miradas desde la perspectiva de género que permitan construir y crecer como sociedad. Dirigida a la sociedad en general, desarrolla un programa de actividades (cursos, conferencias, talleres, charlas-coloquios, proyección de documentales etc.) diseñado en torno a cinco ejes temáticos: cuerpos, voces, cuidados, identidades y generaciones.

11. La coordinación de las campañas institucionales relativas a igualdad, contra la violencia de género, contra agresiones sexistas y sexuales en fiestas para jóvenes, y de lucha contra la lgtbifobia, en colaboración con órganos responsables, así como la atención a días internacionales de especial relevancia ha permitido generar un impulso para la transformación de la región en una más libre, diversa e igualitaria.

C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

A la vista de los avances citados en el apartado anterior, el programa de gasto previsto tiene un carácter continuista, a fin de seguir avanzando en el desarrollo de políticas públicas igualitarias, sobre la base de los siguientes objetivos:

Impulsar la transversalidad del principio de igualdad en las políticas públicas de La Rioja.

Fomentar una educación en igualdad para lograr una sociedad más libre y diversa.

Impulsar la corresponsabilidad y situar los cuidados en el centro.

Fomentar una ciudadanía igualitaria y diversa.

Fomentar la investigación y el conocimiento desde la perspectiva de género.

Con este propósito y con independencia de otras actividades que se incorporan en el presupuesto de gasto, interesa resaltar que de forma específica, se continuará trabajando en el desarrollo normativo regional en materia de igualdad, y en el impulso de la transversalidad del principio de igualdad en el conjunto de las políticas públicas. Se llevarán a cabo iniciativas dirigidas a la puesta en marcha de actuaciones en materia de educación en igualdad, y se fomentará la colaboración con las entidades locales a fin de que cuenten con los recursos y medios necesarios para la aplicación del principio de igualdad en su ámbito territorial, dando respuesta a las necesidades y especificidades de las distintas realidades territoriales.

Asimismo se mantendrán las actuaciones de fomento y difusión del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario, y la colaboración con distintas instituciones para el impulso y promoción de la igualdad en diferentes sectores específicos.

En el área de la sensibilización y de la prevención, es reseñable la continuación de la Escuela de Feminismo, el desarrollo de acciones contra las agresiones sexistas y la violencia de género, así como de nuevas iniciativas en materia de coeducación, junto con la renovación y actualización del programa de Buenos Tratos existente. Igualmente se desarrollarán actuaciones en días conmemorativos (25 de noviembre, 8 de marzo etc.), y campañas específicas.

Por último es importante destacar el servicio del Centro de Documentación de la Mujer (CDM), entre cuyos objetivos se encuentra el de prestar información en materia de igualdad y visibilizar a las mujeres. Este centro reúne fondos documentales especializados en temática y estudios de género, y tiene como fines prioritarios el fomento y la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la organización y difusión de la información relativa al conocimiento del presente y pasado de las mujeres, y su participación en el ámbito cultural, social, económico y político.

A su vez, sirve de medio de comunicación permanente con organismos y entidades que trabajan en pro de la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

El conjunto de todas las medidas expuestas persigue incorporar la perspectiva de género en el corazón de las políticas públicas, fomentando e impulsando la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos.

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

Desde la Dirección General de Igualdad se valora la evaluación y el seguimiento de las acciones como una práctica necesaria e imprescindible para la adecuada gestión pública. Los aspectos relativos al enfoque de género están integrados en todas las fases del ciclo del proyecto.

En este sentido resulta imprescindible el trabajo coordinado con la Subdirección General de Estadísticas del Gobierno de La Rioja, así como con la Dirección General de Avance Digital, para la recogida de datos estadísticos desagregados por sexo. Estos datos constituyen una fuente de información esencial con el fin de valorar los programas de gasto que, redundará, a su vez, en un mayor conocimiento de la ciudadanía y de la prestación de los servicios públicos.

3. Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

El programa de gasto de la Dirección General va encaminado en sí mismo a la consecución del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, y fundamentado en la perspectiva de género. Todas las iniciativas, actividades o programas están alineados hacia dichos objetivos e incluyen como eje transversal, el enfoque de género, con el fin de avanzar hacia la igualdad y eliminar las discriminaciones existentes.

El programa de gasto desarrollado responde, por un lado, a la ejecución de políticas dirigidas a la sensibilización y la formación, sobre la necesidad de avanzar en la consecución del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos, y por otro lado, a la implementación de políticas de transversalidad, mediante del desarrollo de acciones tendentes a integrar la perspectiva de género en el conjunto de la Comunidad Autónoma.

El trabajo realizado hasta el momento, en cuanto a la puesta en marcha de estructuras administrativas que garanticen la incorporación activa del enfoque de género en las diferentes áreas de actuación del Gobierno de La Rioja, resulta de suma importancia puesto que implica que el personal de la Administración Pública Riojana cuente con espacios de trabajo, conjuntos e interdisciplinarios, que favorezcan la aplicación de la igualdad en todos los ámbitos de acción del Gobierno.

Además de integrar el enfoque de género en las acciones para la eliminación de las brechas específicas entre mujeres y hombres, y para erradicar los estereotipos de género y el sexismo, desde esta dirección general se han impulsado acciones contra la homofobia y a favor de la diversidad afectiva y sexual. Esto permite una respuesta ante los estereotipos de género desde otras áreas que complementa la respuesta institucional contra el sexismo.

Con este objetivo se han desarrollado acciones para promover la igualdad real y efectiva del colectivo LGTB y la defensa de la diversidad sexual y derechos LGTBI. De esta forma se atenderá a la discriminación interseccional por razones de orientación sexual o identidad de género que, entre otros aspectos, margina de manera desproporcionada a determinados grupos de mujeres; promoviendo una sociedad más igualitaria, diversa y libre de sexismo.

4. Propuestas de mejora y recomendaciones

A. Políticas de gasto a llevar a cabo.

En cuanto a las recomendaciones y mejoras, es necesario seguir trabajando en la transmisión y formación de valores igualitarios, en la sensibilización, la integración y el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, así como en el desarrollo de medidas que favorezcan e impulsen la integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas públicas.

Esta meta requiere de un proceso continuo de trabajo conjunto que afecta a todos los niveles; regional, local, nacional, europeo e internacional, para que nadie se quede atrás y toda la ciudadanía pueda disfrutar, con total garantía, de sus derechos y de una vida digna y libre.

En este sentido, cabe señalar el valor añadido que implica la participación de la Dirección General de Igualdad en acciones promovidas desde la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Fondos Comunitarios, como son los Plenarios de Igualdad, en la Comisión Sectorial de Igualdad y grupos de trabajo enmarcados en la Conferencia Sectorial de Igualdad, así como con la Unidad de Violencia de la Delegación del Gobierno en La Rioja, con el Instituto de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades (IMIO) y en la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, del Ministerio de Igualdad.

B. Informe sobre impacto de género

De acuerdo con lo que se viene exponiendo, la valoración real del impacto de este programa es positivo en alto grado, puesto que obedece al desarrollo de políticas públicas explícitamente vinculadas con la igualdad desde una estrategia dual, a fin de favorecer la ruptura de roles y estereotipos de género, incidir en el acceso y control de los recursos de forma equilibrada por parte de las mujeres y los hombres, poner en valor los cuidados y la corresponsabilidad, y contribuir de forma clara y directa en el desarrollo de una sociedad pacífica, justa e inclusiva.

Asimismo, y respecto a los presupuestos con perspectiva de género, estos se presentan como un valioso instrumento para abordar los desequilibrios entre hombres y mujeres, a la par que contribuyen al avance de la igualdad y a la realización de los derechos de la mujer, y favorecen la rendición de cuentas y la transparencia, en cuanto al compromiso de los poderes públicos con el principio de igualdad, tal y como ya apuntó el Parlamento Europeo. En ese

sentido, la Dirección General de Igualdad es consciente de la complejidad de esta tarea y de la necesidad de una metodología sistemática y homogénea.

Por ello, se seguirá trabajando en el impulso de las actuaciones necesarias para el logro de unos presupuestos con perspectiva de género, para que el informe de impacto de género no se convierta en un fin en sí mismo, sino que responda al objetivo de ser una herramienta de transformación de las políticas públicas, a través, a su vez, de un instrumento fundamental, la política presupuestaria. Con este fin debe consolidarse una metodología de trabajo que contribuya a que la política pública presupuestaria resulte un poderoso mecanismo en la consecución de la igualdad real, y no solo formal

6.7 Sección 17. Instituto de Estudios Riojanos

6.7.1 Introducción

El Instituto de Estudios Riojanos como organismo autónomo, adscrito a la Consejería de Educación, Cultura, tiene como fines generales la investigación, promoción, difusión y divulgación de la ciencia y cultura riojanas y de sus valores, con una visión multidisciplinar e intersectorial,

Su estructura orgánica y funciones están determinadas por la Ley 4/2006, de 19 de abril, del Instituto de Estudios Riojanos y el Decreto 56/2006, de 5 de octubre, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto de Estudios Riojanos.

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

Cuadro 6.7.1.1

Personal del IER.

	Grupo A1	Grupo A2	Grupo C1	Grupo C2	Grupo D	Total
Hombres	1		1	1	2	5
Mujeres	1	1		4		6

Unidad: número de trabajadores según sexo

Fuente: datos proporcionados por el IER. Datos a ejercicio 2018

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

Retribuciones: mujeres 57.95% y hombres 42.05%.

Respecto a las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral. Durante los dos últimos años nadie ha disfrutado de ningún permiso

En relación a la funcionarias víctimas de violencia de género que para hacer efectivo su derecho a la asistencia social integrada, tienen derecho a solicitar la reducción de jornada o la situación de excedencia en los términos reglamentariamente establecidos, ninguna funcionaria del IER ha solicitado tal derecho.

6.7.2 Gerencia del Instituto de Estudios Riojanos

Descripción del programa de gasto

En las principales actividades que realiza el Instituto de Estudios Riojanos no se recoge el impacto de género, ya que son de libre concurrencia, pero se pretende reflejar en este informe la incidencia destinada a hombres y mujeres

Los gastos previstos para el ejercicio presupuestario 2019 en el programa de gasto 4611 ascienden a la cantidad de 380.000 €, desglosados en las siguientes partidas: 226.06 (45.000 euros), 226.08 (165.000 euros), 480.01 (85.000 euros) y 646.02 (85.000 euros).

1. Situación de Partida

A.- Estadísticas

Cuadro 6.7.2.1

Gastos del Instituto de Estudios Riojanos según su impacto de género

Unidad: Porcentaje según sexo

	% Género		% Gasto	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Capítulo I : Personal	41,5%	54,6%	43,7%	56,3%
226.06. Actividades	67,2%	32,8%	63,1%	36,9%
226.08 Publicaciones	66,7%	33,3%	76,6%	23,4%
480.01. Ayudas	60,0%	40,0%	59,3%	40,7%
646.02 Planes	41,7%	58,3%	42,6%	58,0%

Fuente: Datos proporcionados por el IER

B.- Comentarios sobre la situación oficial

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

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

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

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

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

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

3. Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

A. Políticas de gasto

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

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

B.- Informe sobre impacto de género.

Se contribuye a tener información acerca de:

- ayudas a la investigación
- planes de Investigación
- publicaciones
- actividades

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

Con respecto al personal que presta sus servicios en el IER es de destacar el mayor porcentaje de mujeres que de hombres, que se refleja igualmente en el porcentaje de gasto correspondiente a cada género, siendo de significar que es proporcionalmente superior el porcentaje de gasto que el de género, debido a que son mayoría las mujeres que ocupan puestos de mayor nivel retributivo.

Con respecto a las principales actividades llevadas a cabo por el Instituto, cabe reseñar el mayor porcentaje de hombres a los que se concedieron ayudas para estudios científicos, circunstancia externa a este organismo, ya que depende de cuál sea el género mayoritario de las personas solicitantes de las subvenciones en cada convocatoria, el porcentaje de gasto es relativamente algo superior en los hombres, lo que igualmente depende de lo que soliciten los beneficiarios.

En los planes de investigación son más las mujeres que los han realizado siendo el porcentaje de gasto incluso inferior el de los hombres, circunstancia que se deriva de la tasación de la investigación a desarrollar y no del género de la persona que realiza la investigación.

En cuanto a las actividades el número de hombres que realizaron éstas es superior al de las mujeres. También se han publicado más libros escritos por hombres que por mujeres. Circunstancias que tienen su correspondientes reflejo en el gasto aunque puede verse que el porcentaje de gasto destinado a las publicaciones realizadas por hombres es relativamente algo superior al del destinado a las realizadas por mujeres, circunstancia que depende más del tipo de publicación que de la autoría, igual que ocurre con el porcentaje de gasto destinado a actividades en el que el porcentaje relativo destinado a mujeres es ligeramente superior.

6.8 Sección 19. Desarrollo Autonómico

6.8.1. Introducción

El Decreto de la Presidenta 6/2019, de 29 de agosto, por el que se modifica el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja corresponde a la Consejería de Desarrollo Autonómico las funciones relativas a la planificación estratégica autonómica; los sistemas de inteligencia regional y las áreas de estudios y prospectiva; desarrollo económico y competitividad; política de industria y comercio; investigación, desarrollo e innovación; internacionalización; diálogo social y relaciones laborales; turismo; universidad y política científica; tecnologías de la información y de la comunicación; digitalización de la sociedad, así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas.

Posteriormente estas funciones han sido concretadas para cada uno de los centros que integran la Consejería en el Decreto 38/2019, de 10 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Autonómico y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de La Comunidad Autónoma de La Rioja.

Con los datos que se reflejan en esta memoria, se pretende analizar la situación actual, de forma que en el futuro, puedan apreciarse los resultados en términos de impacto de género de las políticas llevadas a cabo en la Consejería y, en su caso, corregirlas, si se observan desviaciones sobre los resultados esperados.

En este sentido, por un lado, se reflejan los datos estadísticos del personal de la propia Consejería y por otro, se estudian cada uno de los programas de gasto que se llevan a cabo en los centros gestores

6.8.2. Secretaría General Técnica

Por parte de la Secretaría General Técnica, como órgano encargado de la gestión de las funciones comunes de la Consejería, y entre otras, de la planificación estratégica, presupuestación y recursos humanos, se han elaborado datos estadísticos correspondientes al personal de la Consejería en función de su género y de los distintos programas de gastos.

Cuadro 6.8.2.1

Personal de la Consejería según sexo y programas de gasto.

Unidad: Numero y porcentaje de trabajadores según sexo

Programa de Gasto	Funcionario			Eventual			Laboral		
	Mujer	Hombre	% Mujer	Mujer	Hombre	% Mujer	Mujer	Hombre	% Mujer
1901/4211/4212/4213/4215/4216/4221/4611/4612/4713/4715/9511	20,0	11,0	64,5	1,0	1,0	50,0			
190301/4611/4612	7,0	6,0	53,8						
1905/4214	31,0	7,0	81,6						
190302/4612	3,0	3,0	50,0						
1904/3225/4611	1,0	5,0	16,7						
1907/4311/4312	5,0	4,0	55,6						
1908/4613.1/4613.2/4613.3	4,0	3,0	57,1				20,0	39,0	33,9

FUENTE: Consejería Desarrollo Autónomico

Cuadro 6.8.2.2

Altos cargos

Unidad: Numero según sexo

	Mujer	Hombre
Altos cargos	5,0	2,0
Consejero	-	1,0
Secretaria General Técnica	1,0	-
Directoras Generales	4,0	1,0

FUENTE: Consejería Desarrollo Autónomico

En relación con los altos cargos, se observa que la presencia masculina (un hombre) es inferior a la femenina (seis mujeres). Sin embargo, en el personal funcionario se puede ver que la presencia femenina es superior en la mayoría de los programas. Únicamente existe un programa donde la presencia femenina y masculina está equiparada y otro en el que el número de hombres supera al de mujeres.

En la Consejería de Desarrollo Autónomico, la cantidad de personal laboral, antes prácticamente inexistente, se ha visto incrementada con la incorporación de los programas 19.08/4613.1/4613.2/4613.3. En esta ocasión, el personal laboral masculino supera ampliamente al femenino.

Es interesante destacar, que la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de conformidad con los postulados del artículo 103 de la Constitución, lleva a efecto la selección del personal, ya sea funcionario o laboral, con criterios de objetividad, en función de

los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad, a través de convocatoria pública, sin hacer distinción de sexos. De acuerdo con la normativa vigente, existe igualdad de género en el acceso a la función pública, demostrándose que el acceso de la mujer a la misma, es cada vez en mayor número.

A efectos del impacto de género en relación al personal de esta Consejería, se considera interesante la elaboración de datos en cuanto a las reducciones de jornada solicitadas por el personal a lo largo del año:

Cuadro 6.8.2.3

Reducción de Jornada

Unidad: Número de trabajadores según sexo

	Mujer	Hombre
Reducción de jornada	5	2
% Reducción de jornada	71.4%	28,6%

FUENTE: Consejería Desarrollo Autónomico

Las Administraciones Públicas garantizan que todos sus trabajadores puedan acceder en condiciones de igualdad a todo el tipo de derechos, sin distinciones de género. De los datos expuestos, se observa que la mujer utiliza en mayor medida el derecho a la reducción de jornada.

Por último debemos indicar que, en relación a la evaluación del impacto en función del género en la Administración Pública, quedan garantizados todos los derechos del personal sin distinción de género, por lo que se eliminan todas las desigualdades entre el hombre y la mujer, promoviendo siempre la igualdad de género que es el objetivo fundamental.

6.8.3. Secretaría General Técnica. Servicio de comercio

Descripción del programa de gasto

El programa 4215 ha integrado los programas de gasto 5493 y 7611 de anteriores ejercicios y tiene como objetivos básicos la ordenación y el control de las actividades económicas comerciales y artesanales, el control de precios de servicios sometidos a intervención administrativa que incidan en la estabilidad económica y el ejercicio de las actividades económicas en libre competencia bajo el principio de libertad de empresa. Estas actividades se realizan en la ejecución de políticas públicas que coadyuvan a la consolidación de estos sectores, como pueden ser planes de investigación, desarrollo e innovación buscando la eficiencia en modelos de excelencia empresarial.

En la definición de las políticas públicas, en la ordenación y control de las actividades económicas citadas 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 las personas tanto físicas, como en su caso, jurídicas y ya sean de género femenino o masculino.

1. Situación de Partida

A. Estadísticas

Inicialmente se expresan aquellos indicadores que pueden ser objeto de comparación a los presentados en relación con los del 2018, además de los referentes a las personas físicas o jurídicas que han sido beneficiarias de ayudas en la promoción del sector artesano.

Estos datos afectan en consecuencia a:

- 1º Composición de los órganos consultivos y de participación: Consejo Riojano de Comercio, Consejo Riojano de Artesanía, Comisión Regional de Precios.
- 2º Registro General de Artesanía de La Rioja: número de artesanos y artesanas inscritos, tanto con carácter individual, como honorarios y responsables de la actividad que se realiza en las empresas artesanas.
- 3º Recursos Humanos del Servicio de Comercio.

1º Órganos consultivos y de participación

Cuadro 6.8.3.1

Composición de la Comisión Regional de Precios

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	3,0	2,0	5,0
FER	1,0	-	1,0
Asoc. Consumidores	1,0	-	1,0
Sindicatos	1,0	-	1,0
Total	6,0	2,0	8,0

FUENTE: Secretaría General Técnica – Servicio de Comercio

El secretario de la Comisión Regional de Precios es desempeñado por un funcionario adscrito al Servicio de Comercio, en estos momentos por determinar.

Cuadro 6.8.3.2

Composición del Consejo Riojano de Comercio

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	3,0	2,0	5,0
FER	3,0	1,0	4,0
Asoc. Consumidores	3,0	-	3,0
Sindicatos	-	4,0	4,0
Asoc. Comerciantes	3,0	1,0	4,0
Asoc. Distribuidores	2,0	-	2,0
Federación Riojana de Municipios		1,0	1,0
Cámara de Comercio	2,0	1,0	3,0
Total	16,0	10,0	26,0

FUENTE: Secretaría General Técnica- Servicio de Comercio

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio.

Cuadro 6.8.3.3

Composición del Consejo Riojano de Artesanía

Unidad: Número de trabajadores según categoría y sexo

	Hombre	Mujer	Total
Sector Público CAR	3,0	5,0	8,0
FER	-	1,0	1,0
Asoc. Artesanos	2,0	-	2,0
Cámara de Comercio e Industria de La Rioja	1,0	-	1,0
Total	6,0	6,0	12,0

FUENTE: Secretaría General Técnica – Servicio de Comercio

La secretaría del Consejo es desempeñada por una funcionaria adscrita al Servicio de Comercio.

2º Registro General de Artesanía de La Rioja

El número total de inscripciones que figuran en el Registro es de 276, referidas a número de documentos de calificación artesanal otorgados hasta la fecha y que clasificados por tipo y género, se expresan en el Cuadro nº 4.

No obstante, dado que algunos artesanos, ya sean personas físicas o jurídicas, poseen más de un documento de calificación artesanal en función de cada oficio que realizan, se ha elaborado otro cuadro referente al número de personas inscritas en el Registro que poseen carné artesanal por tipo y género, resultando en consecuencia, un número inferior al anterior, 131 personas y empresas. Cuadro 5.

Asimismo, el indicador que se ha tomado como referencia para medir el impacto de género en las empresas artesanas ha sido el artesano que figura como responsable de la actividad productiva de la empresa.

De esta forma, el número de empresas artesanas inscritas no se corresponde con el número de artesanos responsables, puesto que en algunos casos, dentro de una misma empresa pueden existir varios artesanos al frente del proceso de elaboración de los productos.

Cuadro 6.8.3.4

Documentos de calificación artesanal, por tipo y género. Julio 2020

Unidad: Número de documentos según categoría y sexo

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	15,0	22,4	52,0	77,6	67,0	100,0
Artesanos/as	77,0	38,5	123,0	61,5	200,0	100,0
Honorarios/as	5,0	27,8	13,0	72,2	18,0	100,0

FUENTE: Secretaría General Técnica- Servicio de Comercio. (*)

En el caso de las Empresas, se consideran las personas responsables para determinar el género. Los porcentajes se refieren a los totales de cada columna. Como puede observarse es mayor el número de calificaciones artesanales correspondientes a hombres que a mujeres, pero es la situación real que presenta el Sector.

Cuadro 6.8.3.5

Número de personas por tipo de documento de calificación artesanal y género. Julio 2020.

Unidad: Número de personas

	Mujeres		Hombres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Empresas Artesanas	14,0	29,2	34,0	70,8	48,0	100,0
Artesanos/as	26,0	38,2	42,0	61,8	68,0	100,0
Honorarios/as	5,0	29,4	12,0	70,6	17,0	100,0

FUENTE: Secretaría General Técnica – Servicio de Comercio

3º Recursos humanos del Servicio de Comercio

En relación con la plantilla adscrita al Área de Comercio, la situación actual es la siguiente:

Cuadro 6.8.3.6

Plantilla adscrita al área de comercio

Unidad: Número de personas

	Grupo	Totales
Hombres	1C2	1,0
	1 A1/ 1 A2/ 2	
Mujeres	C1	4,0

FUENTE: Secretaría General Técnica- Servicio de Comercio

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 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, este Servicio cuenta con la colaboración de una serie de órganos de carácter consultivo y de participación y representación de los sectores afectados por las citadas políticas. Estos órganos como se ha expresado son:

Comisión Regional de Precios: Órgano colegiado de carácter consultivo que fue constituido por Decreto 36/1983, de 3 de noviembre, y cuyas funciones son informar la creación o modificación de precios sometidos a autorización administrativa de ámbito autonómico, que afectan esencialmente al transporte colectivo urbano de viajeros. Hay una predominancia del género masculino entre sus miembros, situación que se mantiene con respecto a años anteriores y que depende de las designaciones que realizan los órganos o instituciones representadas.

Consejo Riojano de 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. Se observa una participación casi semejante entre hombres y mujeres (16 hombres y 10 mujeres). No obstante, esta situación depende de las designaciones de los órganos e instituciones representadas.

Consejo Riojano de Artesanía: Creado por la Ley 2/1994, de 24 de marzo de Artesanía. Su composición actual está determinada en el Decreto 51/1994, de 15 de septiembre, modificado por el Decreto 6/2013, de 22 de febrero. El Consejo informa los expedientes de calificación artesanal, propone actuaciones de la Administración en el sector artesano, emite informe preceptivo sobre los anteproyectos normativos del sector artesanal. Actualmente está compuesto por igual número de hombres y de mujeres.

En el Sector Artesano, como puede observarse en el cuadro de datos estadísticos, dado el elemento tradicional de los oficios artesanos, la mayoría de los artesanos inscritos son del sexo masculino. Ello puede deberse a que una gran parte de los oficios que integran el Repertorio de Oficios y Actividades Artesanas de La Rioja, han estado ligados social y tradicionalmente, a tareas realizadas fundamentalmente por hombres.

En relación con la plantilla del Servicio de Comercio, está compuesta prácticamente por igual número de hombres que de mujeres (3 hombres y 4 mujeres).

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa 4215, se han expresado en el inicio del informe y no presenta aspectos discriminatorios en relación al género teniendo en cuenta que:

- Todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a

personas, hombres y mujeres, en cuanto personas físicas.

- El presupuesto tiene un carácter temporal anual y los objetivos de género trascienden ese marco temporal por lo que la evaluación en indicadores debe ser constante en el tiempo.
- Deben marcarse indicadores que puedan ser objeto de evaluación y comparación en el futuro.

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

La incidencia del programa de gasto sobre el impacto de género no tiene en criterio de este Centro una importancia muy significativa, puesto que en las acciones normativas o de control, no se discrimina en razón del género sino de la actividad que se realiza por los sujetos y la observancia de las normas de obligado cumplimiento. Igualmente en el procedimiento de concesión de ayudas al sector artesano no se discrimina en razón del género.

Un aspecto que podría ser objeto de atención especial es la designación de representantes de género femenino en los órganos consultivos y de participación, dependiendo ello de aquellos agentes sociales o económicos o entidades públicas y privadas que los designan y cuya decisión depende exclusivamente de sus órganos directivos.

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

De acuerdo con lo expresado en el número anterior, la realidad del impacto del programa de gasto gestionado sobre el impacto de género, en lo que se refiere en primer lugar, a la representación, no influye significativamente en cuanto que las normas expresan la representación de entidades que designan libremente a sus representantes, salvo que se realizara una nueva regulación de los citados órganos de representación y se estableciera la obligación de paridad, actuación que no sería posiblemente pacífica.

En lo que se refiere a los recursos financieros y humanos, la realidad del sector en relación con el género es la consecuencia del ejercicio del principio de libertad de empresa, sin perjuicio de que por parte de otros órganos de promoción y fomento de actividades económicas se considerara necesario realizar acciones concretas en la promoción del género y acceso al ejercicio de actividades empresariales.

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones

A.- Políticas de gasto

En años anteriores se señalaba como aspecto a mejorar la revisión de la normativa de aplicación en materia de artesanía; en concreto, la Orden de 19 de marzo de 2002 de la Consejería de Hacienda y Economía, por la que se aprobó el repertorio de oficios y actividades artesanas, ya que incluía en la mayoría de los casos únicamente el género masculino en el detalle de oficios recogidos.

En 2013, se derogó dicha Orden y se procedió a la publicación de un nuevo Repertorio de Oficios Artesanos, mediante Orden 6/2013, de 28 de junio, de la Consejería de Industria,

Innovación y Empleo, que incluyó, entre otras medidas, una revisión terminológica de todos los oficios, atendiendo a actuaciones de impacto de género.

No obstante sí se considera necesario promocionar la participación de la mujer en este ámbito sobre todo de la artesanía donde existen unos oficios ya claramente desempeñados por mujeres y que cada vez se van extendiendo más y que esta participación se produzca sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

No obstante se continuarán realizando mediciones de la participación de la mujer en este ámbito y se analizarán las barreras que existen, en su caso, para impulsar su desaparición.

6.8.4. Secretaría General Técnica. Servicio de industria

Descripción del programa de gasto

El programa 4221 (Regulación de la propiedad, seguridad y calidad industrial) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene atribuidos Secretaría General Técnica.

Dentro de los mismos destacan: la ejecución de políticas de promoción de la protección de la propiedad, seguridad y calidad industrial y la Inspección Técnica Vehículos, Este programa ha sido objeto de numerosas adaptaciones a raíz de la transposición de la Directiva de Servicios al ordenamiento jurídico español a través de la Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, y la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, así como por las diversas normas que están siendo objeto de aprobación a nivel nacional, como paso previo a la regulación a nivel autonómico.

Todas estas actuaciones se resumen a través de varios ejes de actuación: 1) el control y seguimiento de la inscripción en el registro de establecimientos industriales en La Rioja, adaptado al nuevo registro integrado de establecimientos industriales creado en 2010 por Real Decreto, y al diseño de las aplicaciones informáticas necesarias para que se encuentre integrado con el Registro nacional; 2) la articulación de un sistema de recepción e inscripción de comunicaciones responsables, y autorizaciones, en su caso, y control de las instalaciones afectadas por reglamentos de seguridad industrial; 3) el impulso de la seguridad de los vehículos a motor; Todo ello dentro de un permanente diálogo con las asociaciones empresariales sectoriales, Ayuntamientos, Colegios Profesionales, o Distribuidores de energía.

Algunas de las actuaciones desarrolladas se centran en el Plan de simplificación administrativa en el sector industrial

1.- Situación de partida

A.- Estadísticas

Cuadro 6.8.4.1

Indicadores sobre instaladores en La Rioja

Se actualizan los datos de las siguientes categorías:

Instalador de instalaciones térmicas (IT)

Año 2019: 12 inscrito: 12 hombres (100%)

Año 2020 14 inscritos: 13 hombres (92.8%) y 1 mujer (7.2%)

Manipulador de gases fluorados (MGF)

Año 2019: 44 inscripciones: 43 hombres (97.7%) y 1 mujer (2,3%)

Año 2020 13 inscripciones: 10 hombres (76,9 %) y 3 mujer (23,1%)

Instalador de grúas torre (IGT)

Año 2019 :35 inscripciones: 35 hombres (100%)

Año 2020 13 inscripciones: 13 hombres (100%)

Instalador de grúa móvil autopropulsada (categoría A) (IGMA)

Año 2019: 3 inscripciones: 3 hombres (100%)

Año 2020: 0 inscripciones

Instalador de grúa móvil autopropulsada (categoría B) (IGMB)

Año 2019: 0 inscripciones

Año 2020: 1 inscripción, 1 hombre (100%)

Operador de instalaciones de protección contra incendios (OPCI)

Esta categoría es nueva y no se comienza a explotar los datos hasta el ejercicio 2020. Se incluyen también aquí los primeros datos correspondientes a 2019

Año 2019: 128 inscripciones: 128 hombres (100%)

Año 2020: 17 inscripciones: 17 hombres (100%)

Instalador de productos petrolíferos (categoría B); IPB

Año 2019: 0 inscripciones:

Año 2020: 1 inscripción: 1 hombre (100%)

Indicadores totales de nuevos instaladores registrados en La Rioja

Resumen final:

Año 2019 223 inscripciones: 222 hombres (99,5 %) y 1 mujer (0,05%)

Año 2020 58 inscripciones: 54 hombres (93,1%).y 4 mujeres (6,9%)

Cuadro 6.8.4.2

Indicadores totales de censos industriales en La Rioja

	2015	2016	2017	2018	2019	2020(*)
Nuevos censos	12,0	55,0	70,0	26,0	26,0	23,0
Empresas	12,0	55,0	70,0	26,0	26,0	23,0
Hombres	11,0	51,0	69,0	9,0	25,0	22,0
Mujeres	1,0	4,0	1,0	0,0	1,0	1,0

(*) Datos a 15/07/2020. El dato se refiere al número de empresarios autónomos

Comparativa del 2020 con respecto a 2019

La tendencia es a la estabilidad en la actividad económica (téngase en cuenta que sólo se analizan los 7 primeros meses del ejercicio, con presumible mantenimiento del número de inscripciones, si bien desaparece la presencia femenina entre los nuevos empresarios autónomos.

B.- Comentarios sobre la situación actual

La participación de la mujer en el ámbito de los profesionales instaladores industriales ha sido históricamente muy limitada, o inexistente.

El análisis del impacto de género en el ámbito de los registros industriales se ha centrado a los supuestos de instaladores o instaladoras personas físicas.

Los indicadores que se pasan a exponer evidencian una participación mayoritariamente masculina en materia de instalaciones industriales. Se han seleccionado los datos correspondientes al período 2019/2020. En años anteriores la presencia de la mujer ha venido siendo meramente testimonial.

La causa principal de esta tendencia es la tradicional escasa matriculación femenina en los estudios universitarios de ingeniería; pese a que esta tendencia está cambiando en los

últimos años, se sigue traduciendo, en una escasa colegiación profesional. A título ilustrativo, en La Rioja las ingenieras industriales colegiadas constituyen en torno a un 10% del total.

El personal del programa de gasto es fiel reflejo de la participación tradicional de la mujer a nivel nacional. En el ejercicio 2017 se incorporó a la plantilla una Ingeniera Técnica Industrial, siendo varones el resto de los ingenieros e ingenieros técnicos y la participación femenina se limita, con carácter general, a labores administrativas, ya sea como técnica de administración, ayudante administrativo o subalterna.

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa se han expuesto al inicio. Cabe resaltar que la misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de la Secretaría General Técnica está enfocada a situar a La Rioja como una región que se encuentre bien posicionada en el ámbito de la seguridad industrial, la profesionalización de sus industriales y coordinadamente con otros programas, en la que el trabajo desarrollado sea seguro y de calidad, permitiendo así que nuestra Comunidad cuente en una posición destacada, no sólo a nivel nacional sino también en el ámbito europeo.

En este sentido se persigue impulsar la participación de las mujeres en los ámbitos industriales, a través de la iniciativa privada, y de fomentar un trabajo de calidad.

2.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

La Comunidad Autónoma de La Rioja incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento de La Rioja. En base a dicho mandato, la Consejería de Hacienda acompaña la Ley de Presupuestos Generales de un informe sobre la perspectiva de género en el sector público de la CAR, contando con la participación de todos los departamentos y entidades que lo conforman. No obstante y por los motivos que se exponen en esta memoria, el análisis de impacto se encuentra limitado a alguna de sus áreas y líneas.

3.- Propuesta de mejora y recomendaciones

A.- Políticas de gasto a llevar

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Secretaría General Técnica se dirige a la promoción y prevención de la seguridad industrial, ya que tiene un carácter transversal, por ir dirigido a toda la sociedad. No obstante sí se considera necesario promocionar la participación de la mujer en este ámbito y que esta participación se produzca sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o el origen, personal o profesional, del mismo.

No obstante se continuarán realizando mediciones de la participación de la mujer en este ámbito y se analizarán las barreras que existen, en su caso, para impulsar su desaparición.

6.8.5. Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización. Servicios Generales

Descripción de programas de gasto

Los programas 4611 Administración General de la Investigación y Desarrollo y 4612 Administración General de la Innovación se encuadran en el desarrollo de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización.

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

Todas estas actuaciones se resumen a través de varios ejes de actuación: la elaboración y el seguimiento de la ejecución de los diferentes planes y estrategias relacionadas con la I+D y la innovación, destacándose el V Plan de I+D+i, la información y difusión, la coordinación de centros tecnológicos y clusters, la transferencia de tecnología y del conocimiento, el fomento de la competitividad regional a través de la I+D+i y las iniciativas empresariales en materia de reindustrialización e internacionalización entre otras.

Algunas de sus actuaciones son:

1. –Plan Regional de I+D+i 2017-2020

Coordinado por la Dirección General en materia de 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 prestando especial interés en este nuevo periodo de planificación a la digitalización de los diferentes sectores de la economía riojana.

2.- Estrategia Riojana de Especialización Inteligente de La Rioja 2014-2020

Este documento se alinea con la estrategia regional La Rioja 2020, para definir las políticas futuras de innovación en la comunidad autónoma. Establece las principales líneas de actuación para posicionar a La Rioja entre las 60 regiones más competitivas de Europa, centrándose en las áreas priorizadas en las que La Rioja presenta ventajas competitivas frente a otras regiones.

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 y dando información puntual a todos los agentes del SRI de diferentes materias y actuaciones relacionadas con la I+D+i.

4.- Red de Centros Tecnológicos de La Rioja

Permite la colaboración entre los distintos miembros para la coordinación de actuaciones y la elaboración de proyectos conjuntos, fomentando la comunicación entre ellos.

5.- Fundación para la Innovación

La Fundación, constituida el 08 de febrero de 2010, sirve de espacio de encuentro para la iniciativa pública y privada. Sus objetivos más destacados son la promoción de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación en La Rioja; sensibilizar, promover y difundir en la sociedad riojana la cultura científica y el espíritu emprendedor. Pretende ser un foro de participación de todos los agentes del SRI, realizando memorias, jornadas, foros y congresos, así como labores de reconocimiento a través de premios.

6.- 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 mando del SRI, y el seguimiento y monitorización de los planes y estrategias de I+D+i. Está incluido en el Sistema de Vigilancia Tecnológica que la Dirección General en materia de Innovación tiene certificado por AENOR.

7.- Política de promoción y apoyo a AEIS y Clúster

Su objetivo es la coordinación de las políticas públicas de Cluster y AEIS dentro del territorio regional en colaboración tanto otras administraciones como con el propio sector empresarial con el objetivo de que los clústers actúen como palancas de competitividad empresarial, sectorial y regional.

8.- Impulso de las KETs y de las tecnologías habilitadoras para la transformación digital

Impulso de las KETs, con especial hincapié en la nanotecnología y la biotecnología, y de las tecnologías habilitadoras de la transformación digital y su incorporación a los sectores productivos tradicionales mediante actuaciones diversas como proyectos piloto entre otras. Promoción de espacios de discusión para tratar la conexión entre estas tecnologías y las empresas riojanas tanto de estos sectores como de sectores tradicionales con el fin de difundir sus aportaciones, novedades y tendencias entre todos los agentes del SRI y lograr un mercado competitivo y sostenible de estas tecnologías en la región.

9.- Registro de Investigadores y de Empresas Innovadoras

Puesta en marcha de los registros de agentes del Sistema Riojano de Innovación definidos en el Decreto 12/2017. 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.

10. Impulso de la digitalización en los diferentes sectores de la economía riojana

En el marco de la estrategia española industria conectada 4.0, se fomentará la digitalización de la industria riojana prestando especial atención al desarrollo de habilitadores locales.

11. Compra pública de innovación

De manera coordinada con otros órganos gestores del GLR, se fomentará la compra pública de innovación y se trabajará en un modelo de gobernanza que haga de la misma un instrumento útil y eficiente para la administración pública a la vez que se tracciona desde la demanda la investigación, el desarrollo y la innovación.

1. Situación de Partida

A. Estadísticas

Indicadores sobre sectores de ejecución de la I+D

La I+D se ejecuta a través de 3 agentes: La Administración, La Universidad y el Sector Empresarial e IPSFL (Instituciones Privadas sin Fines de Lucro). Los datos extraídos de la estadística del INE sobre Actividades de I+D 2017 arroja las siguientes conclusiones: El personal dedicado a actividades de I+D crece en 2017 en La Rioja un 1.44% frente al año anterior. A nivel nacional, el crecimiento es más elevado, de 215713 personas en 2017 a 205873 personas en 2016, lo que supone un crecimiento interanual del 4.77%. Se observa que el motivo por el que La Rioja crece en menor medida es debido al descenso de personal en la Enseñanza Superior dedicado a actividades de I+D.

Cuadro 6.8.5.1

Gastos internos totales en I+D+i

Unidad: Número y porcentaje

Gastos internos totales en I+D por sector de ejecución				
	Año anterior	Año actual	(%) Sobre el total	Variación anual (%)
LA RIOJA				
TOTAL	74.319	69.507	100,0	-6,5
Empresas	38.503	33.163	47,7	-13,9
Administración Pública	15.929	16.990	24,4	6,7
Enseñanza Superior	19.852	19.308	27,8	-2,7
IPSFL	34	46	0,1	35,3
ESPAÑA				
TOTAL	14.063.444	14.945.692	100,0	6,3
Empresas	7.729.249	8.445.362	56,5	9,3
Administración Pública	2.495.023	2.515.228	16,8	0,8
Enseñanza Superior	3.808.958	3.946.201	26,4	3,6
IPSFL	30.213	38.901	0,3	28,8

Fuente: Estadística sobre Actividades I+D Noviembre 2019. INE

En 2018, la evolución del gasto en las empresas es del -13,9% mientras que la Administración Pública es del 6,7 %; en la Enseñanza Superior varió un -2,7% y en IPSFL un 35,3%

En cuanto al gasto por sectores de ejecución en La Rioja, el sector Empresas representa el mayor porcentaje sobre el gasto total en I+D, concretamente supone un 47,7% del total; le sigue en importancia Enseñanza Superior (27,8 %), el sector de la Administración Pública (24,4 %) e Instituciones Privadas Sin Fines de Lucro (IPSFL) que representan el 0,07% restante.

Empleo I+D

El personal empleado en I+D en el año 2018 asciende a 1.286 personas, lo que supone una variación anual del -8,4 %, dado que en el año 2017 trabajaban en el sector 1.404 personas.

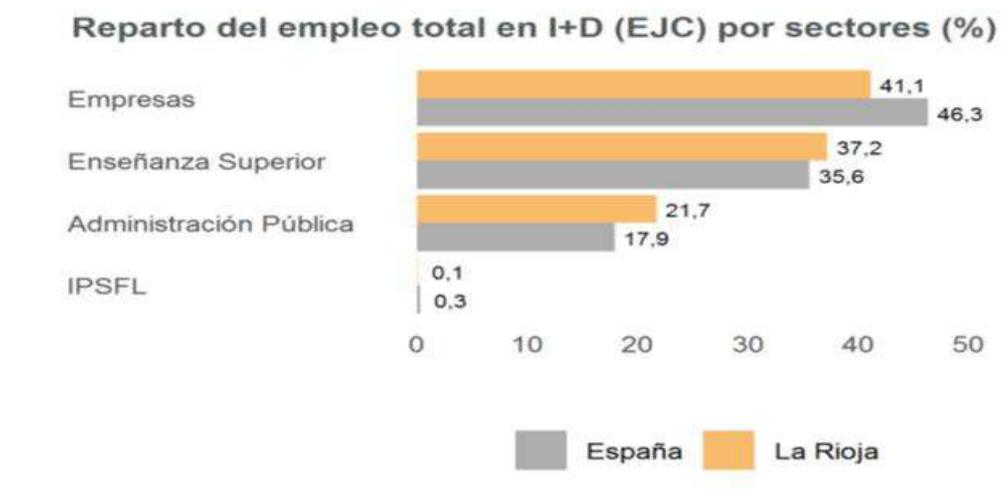
El sector con más ocupados en La Rioja es Empresas (41,1% del total), seguido de Enseñanza Superior (37,2 %), Administración Pública (21,7 %) y en último lugar IPSFL (0,1 %). (IPSFL: Instituciones Privadas sin Fines de Lucro)

Para España estos porcentajes son 46,3% en Empresas 35,6% en Enseñanza Superior 17,9% en Administración Pública y 0,3% en IPSFL

Cuadro 6.8.5.2

Reparto del empleo total en I+D (EJC) por sectores (%)

Unidad: porcentaje



Fuente: Estadística sobre Actividades I+D Noviembre 2019. INE

Comunidades Autónomas

Por comunidades autónomas, el mayor porcentaje de gasto sobre el total correspondió a Madrid con un 26,2 %, seguida de Cataluña con un 23,5 y Andalucía con un 9,9 %. Las comunidades autónomas con menor peso sobre el total nacional fueron La Rioja con el 0,5 %, Extremadura con el 0,8% y Cantabria con el 0,8 %.

Las comunidades autónomas con mayor porcentaje del gasto en actividades de I+D sobre el PIB en 2018 fueron País Vasco (1,96% del PIB), Madrid (1,71 %) y Navarra (1,68 %).

Indicadores sobre el Registro de Agentes del SRI

El Registro de Investigadores, gestionado por la Dirección General con competencia en Innovación, y que actualmente es la Dirección General de Reindustrialización Innovación e Internacionalización, se regula en el Decreto 12/2017, de 31 de marzo, por el que se regula la Comisión Interdepartamental de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación de La Rioja, el Consejo Riojano de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación y el Registro y Catálogos del Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación, su organización y funcionamiento en ejecución del mandato legislativo establecido en la Ley 3/2009, de 23 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de la Comunidad Autónoma de La Rioja; y en él constatamos los siguientes puntos:

En su artículo 18 nos dice: “Organización del Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación

1. Este Registro, constará de las siguientes Secciones:

- a) Sección de Personas del Sistema Riojano de Innovación (...)
- b) Sección de Centros tecnológicos y de investigación: en esta Sección tienen cabida las Universidades, Organismos Públicos de Investigación (OPIs), Centros e Institutos de Investigación, Centros Tecnológicos y Sociedades Científicas y,
- c) Sección de Clusters y Agrupaciones Empresariales Innovadoras (AEI).”

En su artículo 22, nos indica los requisitos que deben cumplir las personas físicas o jurídicas del Registro de Agentes del SRI.

En su disposición transitoria primera, “Adaptación del Registro de Agentes del SRI” se dio un plazo de un año a contar desde la publicación de dicho Decreto, para la adaptación del Registro de Agentes del SRI, procediéndose a realizar las modificaciones necesarias en programa informático de Registro de Agentes ya existente con el fin de adaptarlo a los objetivos, premisas y contenidos establecidos en el Decreto. Actualmente ya adaptado y en pleno funcionamiento.

Por todo lo expuesto, tal y como se expuso en el anterior informe, en 2018 y en cumplimiento de la nueva normativa, se procedió a solicitar de nuevo la inscripción en dicho Registro de Agentes del SRI, recordándoles que para la inscripción era necesario el cumplimiento de los requisitos indicados en el artículo 22 y anexar la documentación requerida en el artículo 23 del Decreto.

La inscripción de los investigadores está condicionada a su pertenencia a una entidad inscrita en algunas de las distintas secciones del registro. Los datos que arroja el registro en la actualidad con respecto a la primera sección son los siguientes:

En la Sección de Personas del Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación*, el 50% del personal destinado a actividades de I+D son del género femenino, siendo el 50% restante el género masculino.

*Datos del Registro de Agentes del SRI a 31 de agosto de 2020

Indicadores del personal de la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización.

En la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización, el 50% es personal femenino, y el 50% Masculino. A continuación la relación de puestos y su género:

Categoría	Género	Nº
D.G. Reindustrialización, Innovación e Internacionalización	Femenino	1
Responsable Programa Formación	Femenino	1
Técnico Superior en Acción Exterior	Femenino	1
Técnico Superior Informático	Masculino	1
Técnico A.G.	Femenino	1
Ingeniero Técnico Telecomunicaciones	Masculino	1
Gestión A.G.	Femenino	1
Secretario de la Directora General	Masculino	1
Ayudante Administrativo	Femenino	1
Técnico Informático	Masculino	2
Administrativo A.G.	Femenino	1
Administrativo A.G.	Masculino	1
Auxiliar A.G.	Femenino	1
Auxiliar A.G.	Masculino	1
Subalterno	Femenino	1
Subalterno	Masculino	2

* Datos a 31 de diciembre de 2019.

B. Situación de mujeres y hombres en La Rioja

El Instituto de Estadística de La Rioja ha elaborado el Informe Mujeres y Hombres en La Rioja 2019, un análisis que no se realizaba desde el año 2011. Además, el Instituto de Estadística ha incorporado el Indicador de Igualdad de Género, una publicación efectuada por primera vez en nuestra Comunidad.

El Informe Mujeres y Hombres en La Rioja se estructura en secciones relacionadas con la población y condiciones de vida, el mercado laboral, la salud y los servicios sociales, la educación, seguridad y justicia, y ciencia y tecnología. Además, introduce un análisis sobre los órganos de Gobierno y refleja por primera vez las conclusiones relativas al indicador de igualdad de género.

Entre otros datos de interés, el estudio pone de manifiesto que la gran mayoría de los hogares monoparentales está formado por una madre y sus hijos; un 81,3 por ciento frente a un 18,7 por ciento de los casos de un padre con sus vástagos. En cuanto a la edad de emancipación, las mujeres se independizan antes que los hombres –el 14,4 por ciento de los varones que comparte domicilio con sus padres tiene entre 25 y 34 años, un porcentaje dos décimas superior al de las mujeres-.

El informe también apunta que una fuerte subida del riesgo de pobreza, tanto para hombres como para mujeres, producida tras varios años de descensos; y en todo el periodo analizado el riesgo de pobreza de las mujeres ha superado al de los varones, salvo en 2014, año en el que se produjo la situación contraria y en 2018, año en el que se ha igualado para ambos - 16,6 por ciento-.

En cuanto al Mercado laboral el Informe muestra que la tasa de paro para los varones riojanos entre 16 y 64 años ha estado por debajo de la femenina desde el año 2010, salvo en 2019, año en el que la superó por 3 décimas.

En materia salarial, la brecha entre ambos sexos se situaba en 2017 -último año de referencia- en 5.467 euros al año y se daba en todas las categorías. Esta divergencia salarial es fruto de la diferencia en los puestos que ocupan hombres y mujeres, y también se debe al hecho de que éstas soportan más jornadas parciales (8 de cada 10 ocupados con jornada parcial son mujeres) y mayor temporalidad, una circunstancia que se ha ido equilibrando en los últimos años, si bien la falta de estabilidad laboral afectó, de nuevo, en mayor medida a la mujer.

El informe también confirma que esta brecha salarial tiene su reflejo en las pensiones, fundamentalmente en las contributivas. Y es que en cuanto al importe de las pensiones medias también se evidencia una importante brecha por género, que se acentúa en las pensiones de jubilación, en las que la media masculina se encuentra 437 euros mensuales por encima de la pensión femenina.

La presencia de mujeres en los escalones superiores de la carrera y en los puestos de decisión, tampoco ha avanzado en estos últimos años a una velocidad proporcional al número de mujeres capacitadas para acceder a estos puestos.

En este sentido, sólo un 33,4 por ciento de los directores y gerentes son mujeres, frente al 66,6 por ciento de varones. Todo a pesar de que, entre las mujeres ocupadas el 47,6 por ciento cuenta con nivel de educación superior, variable que se queda en el 35,1 por ciento para los hombres.

El informe revela también una gran diferencia de género el cuidado de personas dependientes, ya que las mujeres siguen asumiendo esta atención mayoritariamente. Así, en el año 2018 las mujeres asumieron el 96,7 por ciento de las excedencias por cuidado de hijos y el 84,7 por ciento de las excedencias por cuidado familiar.

En materia de seguridad y justicia, el estudio refleja que en 2018 se registraron en La Rioja 331 víctimas de violencia de género y 326 denunciados, lo que supone 106 víctimas más y 101 denunciados más que en el año anterior. Un dato que debe interpretarse con cautela puesto que no se puede inferir un incremento directo de la violencia de género, sino que puede ser fruto de una mayor sensibilidad de la población hacia la violencia de género dotándola de mayor visibilidad. En cualquier caso la prevención y sensibilización es una herramienta clave para la erradicación de la violencia de género.

En cuanto a Condiciones de vida, la publicación confirma que las mujeres en nuestra Comunidad Autónoma tienen una esperanza de vida 5,5 años por encima de la expectativa de los hombres, si bien las mujeres consideran que su salud es ligeramente peor. No

obstante, y en relación a los determinantes de la salud como el sobrepeso, un 49,3 por ciento de los varones presenta sobrepeso, algo que solo afecta al 26,3 por ciento de las mujeres.

En cuanto a los órganos de Gobierno, el informe desvela que hay una paridad entre hombres y mujeres tanto de representación en el Congreso y el Senado, como en el Parlamento regional. En el caso del Gobierno de La Rioja, el Consejo de Gobierno consta de 5 hombres y 5 mujeres, mientras que, en el resto de altos cargos, la representación femenina es superior - 26 hombres frente a 32 mujeres-.

Además, en la administración regional –que supone la mayor parte del personal funcionario de La Rioja- 7 de cada 10 empleados públicos, son mujeres.

El único ámbito con su representación claramente masculinizada es el municipal, donde hay 141 alcaldes y 33 alcaldesas.

Indicador de Igualdad de Género

El informe Mujeres y Hombres del Instituto de Estadística de La Rioja ha elaborado por primera vez el Indicador de Igualdad de Género, que es fruto del estudio agrupado de 6 dimensiones diferentes: trabajo, dinero, conocimiento, tiempo, poder y salud. Además, compara la situación en La Rioja con la media nacional y la media europea.

En este sentido, en el año 2019 el índice de igualdad de género alcanzó en La Rioja los 71,1 puntos. Si bien la igualdad plena se encuentra a 29 puntos de diferencia, el índice obtenido para nuestra Comunidad es 1 punto superior al de España y 3,7 puntos por encima del valor europeo.

Entre 2013 y 2019, la evolución del índice de igualdad de género ha sido positiva y ha mejorado en 4 puntos y medio. No obstante, la cifra también pone de manifiesto la lentitud con la que se avanza hacia la igualdad de género.

Tanto el Informe como el Indicador de Igualdad de Género confirman una permanencia de los estereotipos de género entre la sociedad riojana, marcando unas diferencias claras entre mujeres y hombres en el ámbito formativo y profesional; resulta clave el distinto uso de los tiempos y la práctica exclusividad femenina en el cuidado de las personas dependientes, lo que determina los distintos resultados sobre el acceso y permanencia en el mercado laboral. Y aunque existen indicios de una mejor situación entre mujeres y hombres, los cambios se producen lentamente por lo que resulta determinante la implementación de políticas públicas de igualdad de género.



C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Los objetivos que se persiguen con la ejecución de los Programas de Investigación y Desarrollo e Innovación se han expuesto al principio del capítulo. La misión de la ejecución de este programa de gasto por parte de la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización está enfocada a posicionar en un lugar destacado a La Rioja dentro del sistema de investigación e innovación, no solo a nivel nacional sino también internacional.

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.

Entre las iniciativas que se han llevado a cabo a través de este programa destacan las siguientes:

Planificación, coordinación y seguimiento de las estrategias, planes y programas que tienen como fin el impulso de la I+D+i en La rioja

Fomento de la incorporación de tecnologías claves habilitadoras, fundamentalmente nanotecnología y biotecnología así como las tecnologías habilitadoras para la transformación digital como herramienta necesaria para su incorporación eficaz a los sectores tradicionales riojanos, promoviendo la generación de un mercado sostenible de I+D+I y favoreciendo de este modo la competitividad empresarial, sectorial y como consecuencia regional.

Impulso a la transformación digital de la industria riojana.

Difusión de la I+D+i

Portal de la Innovación.

Observatorio de innovación y vigilancia tecnológica.

Coordinación de centros tecnológicos y clústeres y puesta en marcha de cuantas acciones son necesarias para impulsar su consolidación y su competitividad en el mercado global.

Incorporación del talento investigador: Contratos pre-doctorales.

Transferencia de tecnología y del conocimiento y fomento de la colaboración entre los distintos agentes del Sistema Riojano de Innovación.

Registro de Agentes del Sistema Riojano de Innovación.

Planificación, coordinación y seguimiento de las estrategias, planes y programas que tienen como fin el impulso y desarrollo del sector empresarial riojano a través de la reindustrialización y la internacionalización.

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

Las actuaciones citadas dentro del programa de gasto son transversales a toda la Sociedad Riojana, pues el Sistema Riojano de Innovación lo componen por igual hombres y mujeres. Existe no obstante ciertos sectores que juegan un papel protagonista dentro del mismo como son el personal empleado en actividades de I+D y los investigadores ya que son los 2 grupos a los que mayoritariamente van dirigidas las políticas de la Dirección General. Dichas políticas

contemplan tanto a hombres como mujeres a la hora de planificar, ejecutar y en su posterior evaluación.

La Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización realiza el seguimiento de las políticas definidas dentro del Plan Riojano de I+D+I. A través de la difusión de los estudios, informes y publicaciones que elabora, señala que La Rioja se encuentra en una posición privilegiada a la hora de analizar la perspectiva de género en todas las actuaciones y políticas desarrolladas.

La Dirección General cuenta con un cuadro de mando integral que proporciona a través de una batería de indicadores, una fotografía de la ejecución de la I+D en La Rioja, desagregada por sexos. La perspectiva de género está presente tanto en los indicadores de crecimiento de personal dedicado a la I+D y del personal investigador. Dispone también de información desagregada por sectores de ejecución, AA.PP, sector empresarial y enseñanza superior.

Los centros tecnológicos, que son coordinados desde la dirección, también ofrecen datos diferenciados por sexos, por lo que también a este importante ámbito de ejecución de la I+D queda incorporada la perspectiva de género.

El Registro de Investigadores presenta indicadores que muestran el sexo y el origen geográfico de los investigadores inscritos.

En materia de internacionalización y, de cara a futuro, recogeremos datos de la evolución del impacto de género en todas las acciones en materia de internacionalización que se lleven a cabo desde esta Dirección General.

Actualmente, el estudio del impacto de género está incorporado en la Administración Riojana a nivel de las disposiciones de ley que se elaboren, como por ejemplo los Presupuestos Generales De La Comunidad de La Rioja. Si es importante destacar que la propia estructura del órgano ejecutor del gasto y el personal que trabaja en los centros tecnológicos coordinados desde 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.

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 y Administración Pública acompaña la Ley de Presupuestos Generales para 2018 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, aunque ha sufrido un ligero descenso desde 2014 hasta 2017, donde la presencia femenina era del 30,7% frente al 27,4% de 2017.

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

A.- Políticas de gasto

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización busca la captación del “talento innovador” y el desarrollo económico regional basado en el conocimiento, 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 infrarrepresentadas, con objeto de maximizar el potencial innovador de nuestra comunidad.

A través del observatorio de innovación se realizan mediciones que, a través del cuadro de mando se reportan periódicamente y de acuerdo con lo estipulado en la Ley 3/2009 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a través del Sistema de Gobernanza definido en el Plan Riojano de I+D+I 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 durante varios años dará una perspectiva temporal sobre cómo ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo en otros programas.

B.- Informe de impacto de género

Visto los datos proporcionados por el INE en cuanto al personal empleado en I+D por sectores de ejecución y sexo, en EJC, vemos que habido una baja en el número de personas que se dedicaron a actividades de I+D en el año 2.018, suponiendo una disminución del 8,42% respecto al dato del ejercicio anterior.

Personal empleado en I+D (EJC) por sectores de ejecución y sexo								
Unidad de medida: Personas (EJC) // I+D: Investigación y desarrollo // EJC= Equivalencia jornada completa								
	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
TOTAL								
AMBOS SEXOS	1.285,50	1.403,70	1.383,70	1.397,60	1.438,80	1.327,00	1.469,30	1.422,60
Hombres	722,60	839,70	804,60	804,70	853,60	798,30	886,90	889,30
Mujeres	562,80	564,00	579,20	592,90	585,20	528,70	582,50	533,30
Empresas								
AMBOS SEXOS	528,00	640,80	523,80	623,60	649,30	579,90	667,00	671,60
Hombres	364,30	465,10	376,20	428,50	449,90	418,70	467,20	490,70
Mujeres	163,60	175,70	147,70	195,10	199,40	161,20	199,90	180,90
Administraciones Públicas								
AMBOS SEXOS	278,80	269,10	256,70	251,80	252,40	264,80	291,10	314,40
Hombres	124,80	118,20	115,20	111,50	115,50	123,40	136,70	156,80
Mujeres	154,00	150,90	141,50	140,30	136,90	141,40	154,40	157,60
Enseñanza superior pública, priv. sin fines lucro								
AMBOS SEXOS	478,70	493,80	603,20	522,20	537,10	482,30	511,20	436,60
Hombres	233,50	256,40	313,20	264,70	288,20	256,20	283,00	241,80
Mujeres	245,20	237,40	290,00	257,50	248,90	226,10	228,20	194,80

Estadística de I+D 2018

Resultados por Comunidades Autónomas

Total Sectores. Gasto y personal en I+D interna por comunidades autónomas y tipo de indicador

Unidades: especificadas en las variables

Tabla
Gráfico
Mapa

	Gastos internos (miles de euros)	Gastos internos (%)	Personal en EJC: Total personal	Personal en EJC: Mujeres	Investigadores en EJC: Total personal	Investigadores en EJC: Mujeres
Total	14.945.692	100,0	225.696,4	90.365,9	140.120,1	54.357,5
Andalucía	1.479.417	9,9	24.731,9	10.047,2	14.347,4	5.634,8
Aragón	339.741	2,3	6.124,4	2.406,7	4.049,1	1.650,2
Asturias, Principado de	188.453	1,3	3.331,1	1.443,3	2.299,7	1.031,7
Baleares, illes	128.558	0,9	2.685,4	1.124,2	1.902,4	849,1
Canarias	214.965	1,4	3.605,7	1.481,2	2.487,4	1.013,4
Cantabria	117.858	0,8	1.847,4	769,0	1.183,9	494,0
Castilla y León	762.659	5,1	9.975,9	4.124,4	6.435,9	2.695,7
Castilla - La Mancha	219.039	1,5	3.166,3	1.238,8	1.641,9	644,5
Cataluña	3.512.716	23,5	51.830,4	20.976,6	30.391,0	11.618,7
Comunitat Valenciana	1.174.248	7,9	19.305,9	7.869,5	12.158,9	4.770,5
Extremadura	121.950	0,8	2.191,9	884,9	1.427,3	579,9
Galicia	590.727	4,0	10.630,6	4.343,4	6.529,9	2.639,5
Madrid, Comunidad de	3.922.792	26,2	54.221,7	21.587,7	34.016,0	12.788,1
Murcia, Región de	303.097	2,0	6.148,6	2.443,4	4.051,8	1.566,7
Navarra, Comunidad Foral de	344.439	2,3	4.941,6	1.933,3	3.077,3	1.211,3
País Vasco	1.451.319	9,7	19.570,7	7.080,1	13.201,4	4.724,6
Rioja, La	69.507	0,5	1.285,5	582,8	817,7	395,4
Ceuta
Melilla

Estadística de I+D 2018

Resultados por Comunidades Autónomas

Total Sectores. Gasto y personal en I+D interna por comunidades autónomas y tipo de indicador

Unidades: especificadas en las variables

Tabla
Gráfico
Mapa

	Gastos internos (miles de euros)	Gastos internos (%)	Personal en EJC: Total personal	Personal en EJC: Mujeres	Investigadores en EJC: Total personal	Investigadores en EJC: Mujeres
Rioja, La	69.507 ¹	0,5 ¹	1.285,5 ¹	562,8 ¹	817,7 ¹	395,4 ¹

El personal empleado en I+D en el año 2018 desciende a 1.286 personas, lo que supone una variación anual del **-8,4 %**, dado que en 2017 trabajaban en el sector 1.404.

6.8.6. Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internalización. Centro Nacional de Formación en Nuevas Tecnologías

Descripción de programas de gasto

El programa 4612 (Innovación) se encuadra en la realización de las competencias y fines específicos que tiene adjudicados la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización. Dentro de los objetivos destacan:

- Promover la cultura de la innovación y la actitud innovadora en el ámbito de las TIC.
- Generar los recursos y conocimientos necesarios para impulsar el proceso innovador en La Rioja.

El Centro Nacional de Nuevas tecnologías (Think-TIC) está integrado en la Dirección general de Reindustrialización, Innovación e Internalización de la Consejería de Desarrollo Autonómico, y forma parte del Sistema Riojano de Innovación, una red que agrupa a todos los actores implicados en el desarrollo de la innovación en la comunidad autónoma.

El trabajo desarrollado por el Think-TIC se enfoca mayoritariamente a la organización e impartición de actuaciones de carácter innovador, formativo y divulgativo vinculadas principalmente con las nuevas tecnologías con el objetivo de favorecer el desarrollo y modernización de las empresas riojanas.

Algunas de sus actuaciones son:

1. Desarrollo de acciones formativas innovadoras que son impartidas con carácter experimental en el Think-TIC. El objetivo es adaptar la formación a las necesidades actuales del mercado de trabajo.
2. Impartición de formación avanzada TIC. El objetivo es incrementar la cualificación de los profesionales del sector.
3. Promoción de programas y actividades orientadas al desarrollo del talento en el ámbito TIC. El objetivo es incrementar, atraer, captar y retener el talento en la comunidad autónoma.
4. Promoción de las TIC. Organización de eventos con profesionales de referencia nacional e internacional que contribuyan a impulsar el desarrollo TIC en La Rioja. El objetivo es promover el contacto entre profesionales y favorecer la transferencia de conocimientos.
5. Desarrollo de actividades dirigidas a la incorporación de las TIC a las organizaciones. El objetivo es incrementar la competitividad de las empresas de la comunidad autónoma.

1. Situación de partida

A. Estadísticas

El público objetivo de las actuaciones del ThinkTIC de acuerdo con sus objetivos estratégicos es toda la sociedad riojana, sin discriminación de sexos. Centrándose especialmente en la población en edad laboral.

Cuadro 6.8.6.1

Población de La Rioja

Unidad: Número de personas

	POBLACIÓN		
	TOTAL	VARONES	MUJERES
TOTAL NACIONAL	47.329.981,0	23.197.625,0	24.132.356,0
LA RIOJA	316.798,0	156.179,0	160.619,0

Fuente: INE censo de población a fecha del 1 de enero de 2020.

La Rioja se configura como la CC.AA. con menor número de habitantes, de los cuales un 49,3% son varones y un 50,7% son mujeres siendo los valores del total nacional un 49,01% de varones y un 50,99% de mujeres.

Datos de empleo. II Trimestre 2020

El número de ocupados disminuye en 1.074.000 personas en el segundo trimestre de 2020 respecto al trimestre anterior (un -5,46%) y se sitúa en 18.607.200. En términos desestacionalizados la variación trimestral es del -6,73%. En variación anual el empleo ha bajado en 1.197.700 personas (-6,05%).

Cuadro 6.8.6.2

Datos de empleo. II Trimestre 2020 EPA

Unidad: Miles de personas



Fuente: INE Encuesta de población activa.

Los valores que nos encontramos en La Rioja en cuanto a Población Activa (ocupados +parado) es la siguiente:

Cuadro 6.8.6.3

Población ocupada. 2020 T01

Unidad: Número y porcentaje

	Número	%
Ambos Sexos	138.771,0	100,0
Hombres	74.809,0	100,0
Mujeres	63.963,0	100,0

Fuente: INE Encuesta de población activa.

Cuadro 6.8.6.4

Población parada. 2020 T01

Unidad: Número y porcentaje

	Número	%
Ambos Sexos	17.526,0	100,0
Hombres	7.799,0	100,0
Mujeres	9.727,0	100,0

Fuente: INE Encuesta de población activa.

En cuanto al ámbito laboral la tasa de paro en La Rioja se sitúa casi 5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de paro Nacional. Este sesgo positivo en el caso de los hombres se cifra en una tasa de paro 2.37 puntos inferior en La Rioja respecto de la Nacional masculina y de 7,87 en el caso de las mujeres. Tradicionalmente las tasas de paro femeninas presentan valores superiores a las tasas de paro masculinas, aunque no es el caso en La Rioja a 2019, con cerca de 2 puntos menos que los hombres de la región.

Datos de alumnado. Curso 2007-2019

Como se ha indicado anteriormente, uno de los objetivos principales del centro es incrementar la capacitación de los profesionales en el ámbito de las nuevas tecnologías. Por este motivo el centro recoge gran cantidad de alumnado a lo largo del año. En la siguiente tabla se puede apreciar la tasa de alumnado femenino que el centro ha tenido a lo largo de los últimos 10 años. Se ha experimentado un incremento significativo en el nº de mujeres tanto en términos absolutos como relativos, pasando de una cuota de 13,85% en el 2007 al 33,64% en el 2016, respecto al primer semestre de 2017 está tendencia disminuye significativamente. Desde el 2017 al 2019 la tendencia se mantiene.

Cuadro 6.8.6.5

Alumnado 2007-2019

Unidad: porcentaje

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
% Hombres	86,2%	73,0%	66,2%	67,4%	64,1%	64,1%	
% Mujeres	13,9%	27,0%	33,8%	32,6%	36,0%	35,9%	
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
% Hombres	68,2%	63,0%	67,5%	66,4%	7308,0%	70,0%	70,1%
% Mujeres	31,9%	37,0%	32,5%	33,6%	26.92%	30,0%	30,0%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

El Think-TIC, cuenta con un total de 7 personas de las cuales el 28,6% del personal son mujeres frente al 71,4% que representan los hombres.

B.- Comentarios sobre la situación actual

La política del centro sigue como en años anteriores manteniendo un carácter no discriminatorio en cuestiones de género con un enfoque eminentemente sectorial y con el objetivo de formar a las personas en nuevas tecnologías para lograr un tejido empresarial más competitivo.

C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Los objetivos que se persiguen con la ejecución del Programa de I+D+I Formación en nuevas tecnologías se han expuesto al principio del capítulo. La misión de este programa de gasto por parte de la Dirección General de Reindustrialización, Innovación e Internacionalización está enfocada a potenciar el capital humano La Rioja y a obtener un tejido empresarial más competitivo, generando un personal más formado y cualificado en el uso de las tecnologías más novedosas del mercado.

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

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

- Impartición de diversos programas formativos en TIC dentro de las áreas de seguridad,

desarrollo, internet de las cosas, análisis de datos, dirección y gestión de proyectos, entre otros.

- Realización periódica de jornadas, foros y seminarios técnicos.
- Desarrollo de un sistema de vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva, estando certificados por la norma UNE 166.006.2018
- Colaboración con el Servicio Público de Empleo Estatal, en la actualización de los Certificados de Profesionalidad y en el desarrollo del Plan de Trabajo 2017-2018, prorrogado hasta el 30 de junio 2019

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. No obstante, existe un público objetivo dentro del alumnado del centro, es decir, aquellas personas, en edad laboral, interesadas en recibir una formación centrada en las nuevas tecnologías. Si bien es cierto, que dentro de estos cursos no se realiza ningún tipo de discriminación por sexos a la hora de aceptarlos dentro del proceso de selección.

Actualmente, el estudio del impacto de género está incorporado en la Administración Riojana a nivel de las disposiciones de ley que se elaboren, como por ejemplo los Presupuestos Generales De La Comunidad de La Rioja. Si es importante destacar que la propia estructura del órgano ejecutor del gasto y el personal que trabaja en los centros tecnológicos dependientes de la propia Dirección, muestran por si un cierto sesgo femenino, que corrobora en el ámbito de la I+D una presencia equilibrada entre hombres y mujeres, o ligeramente inclinada hacia el lado femenino. Por último, señalar que en un futuro, se prevé la obtención y evaluación de nuevos indicadores que incorporen la perspectiva de género.

3.-Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

Como se ha indicado anteriormente, la CAR incorpora la perspectiva de género como consecuencia de una resolución del Pleno del Parlamento De La Rioja. En base a dicho mandato la Consejería de Administración Pública y Hacienda acompañará la Ley de Presupuestos Generales para 2018 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 sistemas del Think TIC muestran una presencia femenina estable en proporción aproximada de 1/3 frente a la tasa masculina, llegando a su tasa máxima de alumnado femenino en año 2014.

Este informe permite extender la perspectiva del impacto de género elaborando una batería mayor de indicadores que la incorporen y realizando un análisis de la situación.

4. Propuesta de mejora y recomendaciones

A.-Políticas de gasto

Cualquiera de las actuaciones mencionadas al describir el programa de gasto ejecutado por el Think-TIC busca la captación y formación del capital humano, sin distinción del sexo o el origen, personal o profesional del mismo. Por otro lado, la política tiene un impacto

diferenciado en ambos sexos, como es corroborado por los distintos datos estadísticos de que disponemos. El objetivo general de los informes de impacto de género es lograr que cualquier norma o proyecto legislativo tenga la misma eficacia en los 2 sexos. Hay que tener en cuenta que la implementación de políticas en principio no sexistas ni discriminatorias pueden tener diferente impacto en hombres y mujeres, por lo que a veces es necesario aplicar medidas pro activas centradas en la población femenina en sectores en los que están infrarrepresentadas, con objeto de maximizar el potencial innovador de nuestra comunidad.

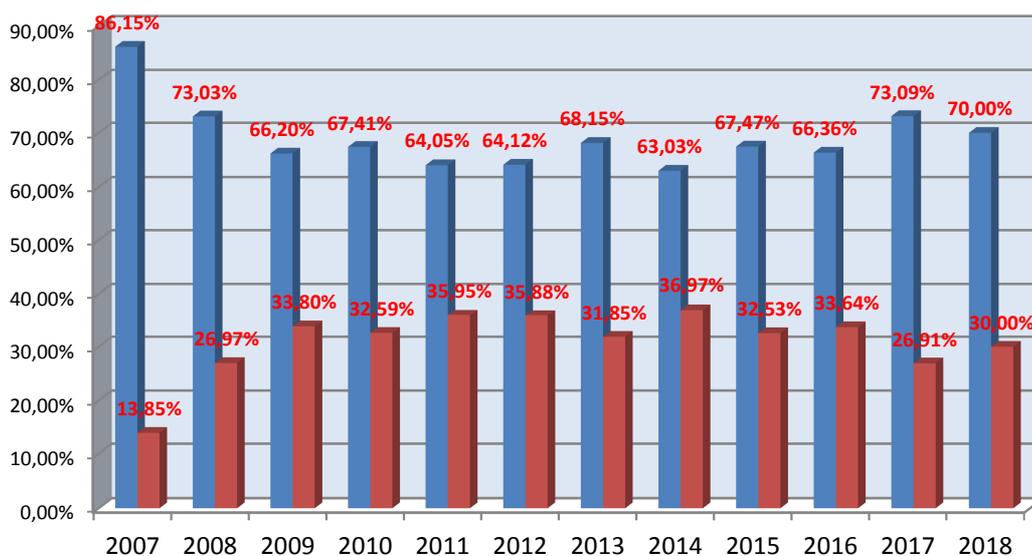
La comparación a nivel de un mismo programa de gasto de estos informes para varios años dará una perspectiva temporal sobre cómo ha sido la evolución del mismo en el tiempo. Así mismo, la comparación de los informes de otros servicios permitirá la comparación con diferentes actuaciones llevadas a cabo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

B Informe sobre impacto de género

Cuadro 6.8.6.5

Distribución del alumnado según sexo y curso

Unidad: Porcentaje



6.8.7 Dirección General de Universidad y Política Científica

Descripción de programas de gasto

La Dirección General de Universidad y Política Científica, de acuerdo con el Decreto 46/2020, de 3 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Autonómico 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 se estructura en un único Servicio, Universidad e Investigación, que depende directamente de la Directora General.

Las funciones atribuidas a la Dirección General según el artículo 8.2.5 del mencionado Decreto son las siguientes:

“Las atribuidas en materia de investigación, por la Ley 3/2009, de 23 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, sin perjuicio de las que se atribuyen expresamente al titular de la Consejería, a la Dirección General Reindustrialización, Innovación e Internacionalización y al Secretario General Técnico.

La planificación, ordenación y ejecución de las funciones y competencias atribuidas a la Consejería en materia de enseñanza universitaria y de Grado.

La planificación, ordenación y ejecución de las funciones y competencias que corresponden a la Consejería en materia de investigación universitaria.

La planificación de la política científica de la Comunidad Autónoma de La Rioja teniendo en cuenta a todos los agentes relevantes en materia de investigación como las universidades, centros e institutos de investigación, centros tecnológicos, los propios investigadores y cualesquiera que contribuyan a la generación de conocimiento incluyendo la formación, atracción y retención de talento.

Garantizar la cooperación efectiva en materia de investigación entre el Gobierno de La Rioja, la universidad, los centros y organismos públicos de investigación existentes en La Rioja, los que puedan crearse en el futuro, la comunidad de investigadores y la empresa.

La promoción y difusión de la cultura científica, así como el fomento del emprendimiento y la creación de empresas de base tecnológica desde el ámbito universitario.

Coordinar los procedimientos de acceso a la Universidades del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de La Rioja”.

El programa de gasto 3225 Enseñanza Universitaria está destinado a financiar la actividad educativa de estudios universitarios en La Rioja, que se aborda desde la Administración educativa teniendo presente la conocida autonomía de que gozan todas las universidades. En este programa destacan las partidas presupuestarias destinadas 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, destacan las transferencias corrientes que se hacen por distintos conceptos a la Universidad de La Rioja (UR) por un importe superior a 24 millones de euros; asimismo se prevén ayudas al estudio a través de becas de movilidad para estudiantes universitarios cursando estudios fuera del territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

En el programa de gasto 4611 Investigación y Desarrollo a través de los Capítulos IV y VII se fomenta el desarrollo científico por importe superior a los 15 millones de euros, no sólo a la UR, sino también a través de becas postdoctorales, becas en el ámbito de la política científica, proyectos de investigación, entre otros.

Como novedad para el año 2021, se incorpora la necesidad de iniciar campañas de divulgación científica, que contarán con jornadas y actos concretos sobre la mujer y la ciencia para promover y fomentar la presencia de la mujer en el ámbito de la investigación y la celebración de la Semana de la Ciencia en La Rioja.

1.- Situación de partida.

El único aspecto destacable al impacto de género como punto de partida en el ámbito de la universidad, es el hecho de que determinadas titulaciones tienen una persistente mayoría de mujeres y otras de hombres (por ejemplo, Grado de Enfermería y Grado de Ingeniería Mecánica, respectivamente). La causa hay que buscarla en factores culturales o estereotipos de determinadas titulaciones o profesiones que sin duda excede el contenido de este informe y cuya corrección correspondería abordar por la Universidad a la que compete esta materia en base a su autonomía de gestión y cátedra.

En relación a las actuaciones que dependen directamente de esta Dirección General (ayudas complementarias y ayudas sociales) se observa que en caso de las ayudas complementarias de movilidad partimos de una distribución que es claramente favorable a las mujeres, que obtienen el 71% (2020) de las ayudas. Por su parte, si se analiza el número de solicitudes presentadas, se obtiene que el 68% corresponde a mujeres y el 32% a hombres. La tendencia que se observa vendría a demostrar que los resultados académicos de las mujeres son mayores que la de los hombres, y sobre todo que las mujeres están más dispuestas a desplazarse a otra comunidad autónoma para realizar una carrera universitaria.

2.- 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 las actuaciones concretas que se llevan a cabo en la Dirección General, como son, las ayudas en materia de investigación y desarrollo en el marco de la UR.

Las diferentes becas y ayudas que se tramitan desde el Servicio de Universidad e Investigación tienen la siguiente incidencia porcentual distinguiendo por sexos:

AYUDAS COMPLEMENTARIAS PARA LA MOVILIDAD					
Año	Mujeres		Hombres		TOTAL
2015	329	64,26 %	183	35,74 %	512
2016	359	63,65 %	205	36,35 %	564
2017	380	65,18 %	203	34,82 %	583
2018	404	65,69 %	211	34,31 %	615
2019	498	68,88 %	225	31,12 %	723

2020 514 71,09 % 209 28,91 % 723

AYUDAS SOCIALES DE PERMANENCIA EN LA UR

Año	Mujeres		Hombres		TOTAL
2018	33	56,90 %	25	43,10 %	58
2019	38	50,00 %	38	50,00 %	76
2020	38	50,67 %	37	49,33 %	75

3. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

A pesar de las aclaraciones realizadas, es necesario volver a incidir en la dificultad de discriminar los efectos de impacto de género porque la mayoría de las actividades que suponen gasto son ejecutadas por la UR.

En relación a las acciones ejecutadas directamente por esta Dirección General destacar el comportamiento que se observa en los beneficiarios de las ayudas complementarias de movilidad, en las que se aprecia que aproximadamente el 70% de estas ayudas son obtenidas por mujeres y el 30% restante por hombres. Por otro lado, esta tendencia lejos de equilibrarse, parece incrementarse en los últimos años.

En relación a las ayudas sociales de permanencia en la UR la distribución por géneros es muy equitativa produciéndose un reparto similar entre hombres y mujeres.

4. Propuesta de mejora y recomendaciones

Una propuesta de mejora que puede estudiarse en coordinación con la propia UR es, como se ha explicado anteriormente, actuar sobre 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. Para lograr este objetivo se considera imprescindible trabajar en etapas previas, ya que las vocaciones profesionales se generan en etapas educativas anteriores. En este sentido se considera clave las actuaciones, campañas y programas que incidan en eliminar los estereotipos de género en determinadas titulaciones desde etapas tempranas (primaria y secundaria), así como buscar referentes femeninos en determinadas dichas titulaciones que puedan servir de guía para las futuras universitarias.

En relación con esta materia, en los presupuestos de 2021, se incorpora como novedad financiación para realizar campañas de divulgación científica, que contarán con jornadas y actos concretos sobre la mujer y la ciencia para promover y fomentar la presencia de la mujer en el ámbito de la investigación y la celebración de la Semana de la Ciencia en La Rioja.

6.8.8 Dirección General de Dialogo Social y relaciones Laborales

Descripción de programas de gasto

El programa presupuestario 4214, Relaciones y Prevención de riesgos laborales atiende a los gastos de las actuaciones en materia de diálogo social, relaciones laborales y salud laboral.

Estas actuaciones se enmarcan en el Eje de Gobierno 4. Desarrollo económico, empleos de calidad y oportunidades, Línea 2: Fomentar el empleo estable y de calidad y están alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la Rioja (ODS):

Objetivo 08: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente

Línea 0808: Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Son objetivos básicos la promoción de la mejora de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo a través de una mejor aplicación de la legislación en materia de relaciones laborales, seguridad, salud y bienestar en el trabajo, especialmente en las pequeñas empresas así como favorecer la mejora continua de las condiciones de trabajo respecto de todos los trabajadores por igual, a través de las siguientes actuaciones: ordenación de procedimientos en ejecución de la legislación laboral en las relaciones laborales individuales y colectivas y de las condiciones de trabajo; fomento de la negociación colectiva y de los procedimientos de solución pacífica de los conflictos laborales; ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral, de empleo y de seguridad y salud en el trabajo. Se desarrollan las actuaciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento; promoción y asesoramiento técnico que competan a la Administración Pública de La Rioja en el campo de la prevención de los riesgos laborales y de la protección de la salud en relación con las condiciones de trabajo para responder a las exigencias y demandas actuales en materia de seguridad y salud en el trabajo, proporcionando un marco de coordinación y actuación comunes con los organizaciones empresariales y sindicales más representativas relacionadas con la formación, el asesoramiento, la asistencia técnica y la divulgación en la prevención de riesgos laborales.

Igualmente se realizan actividades de ordenación en materia de sociedades cooperativas, calificación y registro de cooperativas, sociedades laborales y otras entidades de economía social, y de los centros especiales de empleo, contribuyendo al objetivo de la política pública de creación de empleo estable y el emprendimiento.

En el objetivo de promoción de la mejora de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo se fomenta la realización por las organizaciones sindicales y empresariales, en cuanto actores e interesados principales de las relaciones laborales, de proyectos y acciones específicas de interés socio-laboral y salud laboral: información, difusión, divulgación y asesoramiento a trabajadores y empresarios y la solución autónoma y pacífica de conflictos laborales individuales y colectivos a través de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

Igualmente constituye un objetivo del programa 4214 el impulso y fomento del diálogo social y la participación institucional con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de La Rioja, al ser factor indispensable para la cohesión social y el progreso económico territorial.

1. Situación de Partida

A. Estadísticas

Las actuaciones relacionadas con el asesoramiento, asistencia técnica y divulgación en la prevención de riesgos laborales; así como, acciones de vigilancia y control de la prevención, su evaluación y seguimiento que se realizan inciden directamente sobre las empresas, lo que implica que se realizan independientemente del sexo de los trabajadores.

No obstante, indicar que tal y como se establece en la citada Ley 3/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, en concreto en su artículo 26, gozan de una protección especial las mujeres, en cuanto trabajadoras especialmente sensibles, en periodos como por ejemplo el momento de la maternidad. Tal y como se ha indicado que si bien es cierto que no hay datos relativos a las empresas, o al asesoramiento técnico, distinguiendo por razón de sexo; si podemos señalar que en materia de formación en prevención de riesgos laborales se han realizado actuaciones en este sentido.

Actualmente prestan servicios en activo 33 efectivos en la unidad administrativa) que gestiona el programa 4214 (Servicio de Relaciones Laborales y Salud Laboral), de los que el 78,78 por ciento son mujeres. En cuanto a las diferencias por grupo profesional son las siguientes:

GÉNERO	GRUPO PROFESIONAL					TOTALES
Hombres	1-A1	2-A2	1-C1	1-C2	2-E	7
Mujeres	8-A1	6-A2	3-C1	9-C2	0-E	26

B.- Comentarios sobre la situación actual

Antes de proceder al análisis concreto del impacto de género en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, es necesaria una breve referencia sociológica al conjunto de la población activa riojana, que es el ámbito personal al que puede extender las actividades que se realizan a través de este Programa. La Rioja es una comunidad autónoma de pequeño tamaño -algo más de 5.000 metros cuadrados-; con una población de 316.798 habitantes en el año 2019. Estos habitantes se concentran en el valle, quedando más despoblados la zona de la sierra. El análisis demográfico de la composición de la población activa en La Rioja es de 150.300 trabajadores de los cuales 80.900 son varones y 69.400 son mujeres (Datos EPA 2º trimestre 2020)

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 y las acciones e indicadores que las integran.

C.- Objetivos que persigue el programa de gasto

Los objetivos que se pretenden conseguir con el Programa 4214 se contienen en la descripción que consta en la parte inicial de este informe y no presentan aspectos discriminatorios en relación al género teniendo en cuenta que:

- Todas las actuaciones que se realizan en la ejecución del presupuesto van dirigidas a empresas, integradas por 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 del programa de gasto sobre el impacto de género no tiene en criterio de este Centro una importancia muy significativa, puesto que en las acciones normativas, de registro, de control y sanción, información y actividades técnicas de vigilancia y asesoramiento, no se discrimina en razón del género sino de la actividad que se realiza por los sujetos y la observancia de las normas de obligado cumplimiento. Igualmente en el procedimiento de concesión de ayudas a las organizaciones sindicales y empresariales, y fundaciones específicas, no se discrimina en razón del género.

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

A partir de los datos recogidos en las memorias de actividades del Servicio de Diálogo Social, Relaciones Laborales y Salud Laboral gestionadas en 2019, se detallan las siguientes actuaciones y registros con impacto de género:

- Registro de convenios colectivos: Requerimiento de subsanaciones en los textos presentados para registrar y publicar, por aplicación de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

CONVENIO	ARTÍCULO E.T.	MATERIAS
PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE MURILLO	85.1	Contenido del convenio (negociación de medidas y planes en materia de igualdad)
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	48	Suspensión contrato por nacimiento, adopción, discapacidad...
UCC COFFEE SPAIN S.L.U.	85.1	Contenido del convenio (negociación de medidas y planes en materia de igualdad)
ENVASES METALICOS BROQUETAS BERBES (CENTRO CALAHORRA)	85.1	Contenido del convenio (negociación de medidas y planes en materia de igualdad)

- Procedimientos de regulación de empleo:

	EXTINCIÓN	SUSPENSIÓN	REDUCCIÓN	TOTAL
HOMBRES	24	16	2	42
MUJERES	15	13	1	29
TOTAL AFECTADOS	39	29	3	71

- Incorporación de socios de las Sociedades Cooperativas:

40	TRABAJO ASOCIADO		TRABAJO ASOCIADO (MICRO)		VIVIENDAS		CONSUMO Y SERVICIOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES

	3	0	1	5	7	4	11	9
	3		6		11		20	

- Variación del número de socios de las Sociedades Laborales:

Nº DE SOCIOS DADOS DE BAJA EN EL AÑO 2019 SEGÚN CLASE, GÉNERO Y TIPO DE SOCIEDAD								
	Nº SOCIOS	CLASE LABORAL			CLASE GENERAL			
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOM	MUJ	P. JUR	TOTAL
S. ANÓNIMAS	4	1	2	3	1	0	0	1
S. LIMITADAS	23	11	7	18	2	3	0	5
TOTAL	27	12	9	21	3	3	0	6

- Número total de socios de las Sociedades Laborales registradas en La Rioja:

Nº DE SOCIOS EN EL AÑO 2019 SEGÚN CLASE, GÉNERO Y TIPO DE SOCIEDAD								
	Nº SOCIOS	CLASE LABORAL			CLASE GENERAL			
		HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOM	MUJ	P. JUR	TOTAL
S. ANÓNIMAS	86	57	10	67	6	9	4	19
S. LIMITADAS	112	50	28	78	18	14	2	34
TOTAL	198	107	38	145	24	23	6	53

- Centros Especiales de Empleo registrados:

CENTROS INSCRITOS		TRABAJADORES DISCAPACITADOS			TRABAJADORES NO DISCAPACITADOS		
TOTAL	CON EMPLEADOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
35	33	347	585	932	69	40	109

- Oficina de Elecciones Sindicales. El número de delegados resultante de las actas inscritas y computadas así como sus posteriores modificaciones, a fecha 31 de diciembre de 2019, es de 2.391 de los cuales 1.395 son hombres y 996 mujeres, especificándose a continuación el número de delegados atribuidos a cada organización sindical:

SINDICATO	HOMBRES	MUJERES	Nº TOTAL	PORCENTAJE
UGT	568	326	894	37,39
CCOO	408	315	723	30,23
USO	173	150	323	13,50
CSIF	112	86	198	8,28
FSIE	28	21	49	2,04
NO SINDIC.	25	15	40	1,67
FETICO	11	23	34	1,42
STAR	10	18	28	1,17
SATSE	4	8	12	0,50
SPPME	10	--	10	0,42
CGT	4	2	6	0,25

SINDICATO	HOMBRES	MUJERESS	Nº TOTAL	PORCENTAJE
ACCAM-BANKIA	4	2	6	0,25
ANPE	3	3	6	0,25
FASGA	--	5	5	0,21
CESM	3	2	5	0,21
ASIP	3	2	5	0,21
SECB-FINE	3	2	5	0,21
FITC	2	3	5	0,21
FSES	3	--	3	0,12
APECA	1	2	3	0,12
APFP	3	--	3	0,12
ACAIP	3	--	3	0,12
ACB	1	1	2	0,08
GESTHA	1	1	2	0,08
SIAT	1	1	2	0,08
SIE	2	--	2	0,08
STE-RIOJA	1	1	2	0,08
USAE	--	2	2	0,08
ASTGP	1	1	2	0,08
SPV	--	2	2	0,08
STS	1	--	1	0,04
UCESHA	--	1	1	0,04
SPS	--	1	1	0,04
SE	1	--	1	0,04
PID	1	--	1	0,04
ACI	1	--	1	0,04
ASI-FINE	1	--	1	0,04
ASIPA	1	--	1	0,04
CIC	1	--	1	0,04
TOTAL.....	1.395	996	2391	100

- Registro de delegados de prevención: A fecha 31 de diciembre de 2019, constan registrados 1.178 delegados de prevención de los que 747 son hombres y 431 mujeres, especificándose a continuación el número de delegados de prevención atribuido a cada organización sindical.

Sindicato	Hombres	Mujeres	Total
UGT	328	166	494
CCOO	228	137	365
USO	111	67	178
CSIF	43	33	76
NO SINDIC.	17	10	27
FSIE	6	8	14
FETICO	4	2	6
STAR	2	2	4
CEMSATSE	1	1	2
SATSE	1	3	4
ACAIP	2	--	2
ANPE	1	--	1
CESM	1	--	1

Sindicato	Hombres	Mujeres	Total
FITC	--	1	1
SE	1	--	1
SIAT	1	--	1
SPS	-	1	1
TOTAL	747	431	1.178

- Actos de conciliación por reclamaciones laborales previas a la vía judicial:

TOTAL TRABAJADORES AFECTADOS POR DESPIDO			
RESULTADO CONCILIACIÓN	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Con_avenencia	374	292	666
Sin avenencia	103	114	217
Intentadas sin efecto	51	58	109
Otros motivos	11	11	22
SUMA	539	475	1.014

- Actuaciones realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) conforme a la Programación de Objetivos de actuación fijados en materias competencia de la Comunidad Autónoma de La Rioja:

La ITSS ha realizado en la materia de empleo y relaciones laborales 41 actuaciones relativas al control de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Actuaciones realizadas por la ITSS en el marco del Plan de choque contra el fraude en la contratación temporal, en orden a comprobar la causa de la contratación y, en su caso, convertir en indefinidos:

TRABAJADORES CONT. TEMPORAL HOMBRES	%	TRABAJADORAS CONT. TEMPORAL MUJERES	%	TOTAL TRABAJADORES CONT. TEMP
257	52,2%	235	47,8%	492

La casuística de contratos objeto de control es la siguiente:

- Contratos de obra o servicio determinado superior a 4 años
- Contratos eventuales de duración superior a 12 meses
- Encadenamiento de contratos temporales superiores a 24 meses en un periodo de 30.
- Contratos de obra o servicio determinado de duración superior a 3 años.

El total de contratos temporales transformados en La Rioja asciende a la cifra de 353, lo que supone un 71,75 % de los trabajadores afectados por este Plan de choque.

PLAN DE CHOQUE CONTRATACIÓN TEMPORAL

	TRABAJADORES AFECTADOS	CT TRANSFORMADOS MUJER	CT TRANSFORMADOS HOMBRE	CT TRANSFORMADOS TOTAL	% DE CONVERSIONES
La Rioja	492	162	191	353	72%

- Actuaciones realizadas por la ITSS en el marco del Plan de choque contra el uso irregular de la contratación a tiempo parcial

TRABAJADORES TIEMPO PARCIAL HOMBRES	%	TRABAJADORAS TIEMPO PARCIAL MUJERES	%	TOTAL TRABAJADORES TIEMPO PARCIAL
140	26,0%	399	74,0%	539

Como resultado de las actuaciones se ha procedido a incrementar la jornada en 117 contratos, lo que supone un 21,71 % de los trabajadores afectados del Plan de choque. De los cuales:

72 son incrementos de jornada igual o superior al 50% (61,5%)

45 son incrementos inferiores al 50% (38,5%)

PLAN CHOQUE TIEMPO PARCIAL					
CC.AA.	TRABAJADORES AFECTADOS	INCREMENTOS MUJER	INCREMENTOS HOMBRE	TOTAL INCREMENTOS	% AMPLIACIONES
La Rioja	539	86	31	117	21,7%

- En materia de seguridad y salud laboral:

- Oferta formativa: El número de alumnos asistentes a las diversas jornadas, cursos y talleres en materia de prevención fue 934 personas (671 hombres, 263 mujeres). La proporción de alumnas fue del 28,16 por ciento frente al 71,84 por ciento de hombres. Dato que pone de manifiesto que la formación es mayor en hombres que en mujeres. Como efectivamente el número de trabajadores varones es mayor que el número de empleadas o trabajadoras, en consecuencia esta situación también se traslada al ámbito de la formación en prevención de riesgos laborales.
- Atención a colectivos específicos. Cabe destacar la realización de estudios estadísticos sobre las condiciones de trabajo en los sectores en los que la presencia de la mujer es más importante. Con carácter anual se realiza un estudio estadístico detallado de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales registrados en La Rioja, con análisis estadístico de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales músculo-esqueléticas incluyendo la variable del sexo.
- Actuaciones de asesoramiento a empresarios, trabajadores y sus representantes sobre las características específicas que puedan afectar a las trabajadoras.

En las visitas que realizan los Técnicos de Prevención, recuerdan a las empresas la obligación legal de incluir en el Plan de Prevención un procedimiento específico para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo (art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombre y mujeres: “Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.(...)”)

Igualmente se promueve la evaluación de aquellos riesgos que presentan mayor incidencia en las mujeres, así como las actuaciones de asesoramiento dirigidas a ofrecer un tratamiento completo de la salud de las mujeres en el trabajo, incidiendo especialmente en el embarazo y la lactancia, favoreciendo su difusión mediante la elaboración de guías o fichas divulgativas: Se han atendido todas las consultas realizadas sobre situaciones de embarazo y lactancia.

- Actuaciones de sensibilización:

Participación en Jornada Técnica organizada por CCOO sobre “Trastornos musculoesqueléticos en sectores feminizados.” (29 de abril)

Realización de Jornada Técnica sobre “Protección de la maternidad y lactancia en el trabajo. Actuación respecto a los factores de riesgo”. (7 de marzo)

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido:

A.- Políticas de gasto a llevar a cabo

Finalizada en 2020 la Estrategia Riojana de Seguridad y Salud Laboral 2016-2020, se está en fase de elaboración y negociación con las organizaciones sindicales y empresarial de La Rioja más representativas un nuevo Plan Estratégico de Seguridad y Salud laboral 2021-2023 que deberá seguir recogiendo actuaciones específicas dirigidas a favorecer la integración de aspectos de género en la actividad preventiva, especialmente en sectores con mayor presencia de la mujer. En este sentido se promoverá la evaluación de aquellos riesgos que presentan mayor incidencia en las mujeres, así como las actuaciones de asesoramiento dirigidas a ofrecer un tratamiento completo de la salud de las mujeres en el trabajo, incidiendo especialmente en el embarazo y la lactancia, favoreciendo su difusión.

En el ámbito del control de legalidad y registro de convenios colectivos un aspecto fundamental a considerar, que se realiza en cuanto Autoridad Laboral, es la relativa al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, en orden a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y no discriminación en las condiciones laborales por razones de género y remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres y la puesta en marcha por las empresas de medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, etc. (Planes de Igualdad). Igualmente el uso de lenguaje no sexista, en atención a que el lenguaje debe visualizar a la mujer trabajadora, en favor de unas condiciones laborales más igualitarias.

La Planificación Anual de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de empleo y relaciones laborales tiene como área específica de actuación la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que incluyen programas y actuaciones para el control de la discriminación en el acceso al empleo, en la relación laboral (salarios, etc.), acoso sexual y por razón de sexo, medidas y planes de igualdad, derechos sobre conciliación, vida laboral y familiar y discriminación en la negociación colectiva. En los procedimientos de conciliación previa a la vía judicial derivados de reclamaciones laborales, cuando por las trabajadoras se alega nulidad en materia de discriminación por embarazo o maternidad o cualquier denuncia en materia de mujer, se da traslado del expediente en los casos que proceda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que se lleven a cabo las actuaciones de comprobación de los hechos detallados en las demandas recibidas. Los incumplimientos apreciados en las actas de infracción determinan el inicio del correspondiente procedimiento sancionador.

A través de este Programa de gasto 4214, además de las actuaciones que realiza directamente con sus medios personales, fomenta mediante subvenciones nominativas la mejora de las relaciones laborales, en todos sus aspectos, y de la salud laboral en las empresas de La Rioja, financiando los proyectos que en estas materias realizan las organizaciones sindicales y empresariales conforme a las funciones que les son propias y que tienen como destinatarios finales los trabajadores y empresarios de La Rioja.

B.- Informe de impacto de género

Las actuaciones señaladas en el apartado anterior tienen por objeto velar para que no se produzca ningún tipo de diferencia entre hombres y mujeres por realizar el mismo trabajo y en las mismas condiciones en las empresas de nuestra Comunidad Autónoma, en el marco de las competencias asignadas tanto como autoridad laboral como en materia de fomento de la mejora de las relaciones laborales.

6.8.9 Dirección General de Turismo

Descripción de programas de gasto

De acuerdo con lo establecido en la Ley 2/2011, de 31 de mayo, de Turismo de La Rioja, el órgano competente en materia de turismo, actualmente la Dirección General de Turismo, tiene como objetivo principal la determinación de los principios y normas a los que habrá de ajustarse la actividad de la Administración, de las empresas y particulares en materia de ordenación, planificación, promoción y fomento.

A. PROGRAMA 4311

En el Programa 4311, Promoción del turismo, las principales líneas de actuación son:

Desarrollar actuaciones en colaboración con organismos, instituciones, entidades y empresas para la promoción del turismo, con especial atención al asociacionismo como medio de incremento y mejora de la calidad de la oferta

Programar y ejecutar planes de inspección de las empresas y actividades turísticas de los proveedores de servicios turísticos, de oficio y a petición de parte.

Ordenación, registro y coordinación de los proveedores de servicios turísticos.

Diseño, edición y difusión de la información sobre la oferta turística de La Rioja.

Potenciar al desarrollo socioeconómico de La Rioja, mediante la ejecución, en su caso, de los correspondientes planes.

B.PROGRAMA 4312

En el Programa 4312, Infraestructuras turísticas, las principales líneas de actuación son:

Mejorar la oferta turística, modernizando las infraestructuras y la red de oficinas y medios de información, en especial todas aquellas infraestructuras de titularidad pública autonómica.

Asesorar técnicamente a los proveedores de servicios turísticos o a quienes proyecten la construcción o modificación de un establecimiento turístico, sobre sus proyectos.

La gestión pública del turismo se realiza por medio de un órgano administrativo integrado en la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Dirección General de Turismo) y por dos sociedades públicas, La Rioja Turismo S.A.U. y Valdezcaray S.A. Estas dos sociedades pertenecientes al sector público autonómico quedan al margen del presente informe.

El personal que gestiona la materia turística en el citado órgano está integrado a su vez en el Servicio de Turismo. Componen este Servicio en la actualidad los siguientes puestos:

Cuadro 6.8.9.1

Personal del Servicio de Turismo

Unidad: Sexo

	Grupo	Sexo (Hombre/Mujer)
Jefe Servicio de Turismo	A ₁	H
Jefe Área de Ordenación y Gestión	A ₁	H
Técnico de A.G.	A ₁	M
Ayudante Administrativo	C ₁	M
Ayudante Administrativo	C ₂	M
Ayudante Administrativo	C ₂	M
Auxiliar de A.G.	D	H
Inspector	A ₂	H

Por tanto, son 8 puestos los que integran actualmente el Servicio de Turismo, repartidos a partes iguales entre hombres y mujeres.

A pesar de la paridad entre géneros, es de recalcar que los dos puestos más relevantes o de mayor nivel están ocupados por hombres.

2. Valoración de la incidencia de los programas de gasto en el género

La gestión realizada por la Dirección General de Turismo a través del Servicio de Turismo podría resumirse en 4 grandes bloques:

- Ordenación del turismo (normativa)
- Disciplina turística (inspección e instrucción de expedientes sancionadores)
- Fomento o promoción de turismo.
- Gestión de infraestructuras

El único bloque de actividad que eventualmente podría tener una incidencia en el género sería el de la actividad de fomento, en el caso de que el instrumento utilizado para realizar esta función incidiera, afectara o beneficiara de algún modo a los destinatarios de la subvención en función del género. Pero no es así dado que las Órdenes reguladoras de las subvenciones tienen como beneficiarios posibles a entidades públicas, a sociedades sin ánimo de lucro o a empresas (indistintamente del género de su titular).

Los otros tres bloques de actividad (normativa, inspección y gestión de infraestructuras) no afectan en modo alguno al género, ni siquiera en lo que pudiera afectar a los usuarios turísticos, contemplados genéricamente y nunca en atención a su género.

En definitiva el impacto de género de los programas de Turismo citados es NULO.

6.8.10 Dirección General para el Avance Digital

Descripción de programas de gasto

De conformidad con lo regulado el Decreto 38/2019, de 10 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Autonómico y sus funciones le corresponden a la Dirección General para el Avance Digital (DGAD) las competencias en materia de tecnologías de la información y la comunicación de todo el Sector Público, de forma que se logren los evidentes beneficios que se derivan de la centralización de la competencia en aras tanto de la contención del gasto como también con la finalidad de contribuir a la ejecución de aquellas medidas de igualdad de género que se ven incluidas dentro de sus competencias.

La Dirección General para el Avance Digital tiene tres programas de gasto que persigue el cumplimiento de las funciones recogidas en el Decreto 38/2019, de 10 de septiembre, de las cuales por su impacto directo o indirecto en las políticas de igualdad de género destacan las siguientes:

- 1.- El soporte tecnológico, informático y de telecomunicaciones del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja y la planificación y diseño de estrategias corporativas y acciones destinadas a garantizarlo y, en su caso, mejorarlo.
- 2.- En colaboración con la Dirección General de Coordinación y Transparencia y con la Dirección General de Participación Ciudadana, la informatización de procedimientos administrativos, así como la colaboración en la administración y mantenimiento de los sistemas de información y canales de comunicación para la atención al ciudadano.
- 3.- Las competencias en materia de infraestructuras territoriales, extensión de banda ancha y televisión digital terrestre.
- 4.- La actualización y aplicación de los procedimientos, procesos y metodologías que aseguren la calidad, tanto de los productos como de los servicios que ser presten en materia de su competencia.
- 5.- La adquisición, definición, desarrollo y evolución de programas y aplicaciones informáticas, específicamente de los que sean transversales e integradores para el resto de sistemas y aplicaciones existentes en la Dirección General.
- 6.- El impulso de la sociedad del conocimiento, en coordinación con los distintos órganos del gobierno.

1.- Situación de partida

A.-Estadísticas

Según los datos extraídos de los últimos estudios elaborados sobre el índice de penetración de Internet, éste continúa su tendencia creciente, llegando al a la mayoría de la población riojana. La brecha digital continúa siendo evidente teniendo en cuenta las variables de sexo y edad. La distancia en el uso entre hombres y mujeres se mantiene, siendo más usado por aquéllos sin embargo a media que se va reduciendo la edad la distancia es menor. Aun así, la brecha entre los más jóvenes y los grupos de mayor edad continúa siendo considerable.

2.-Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Los nuevos cambios organizativos llevados en los últimos años han supuesto la creación de nuevas actividades dirigidas a disminuir la brecha digital en nuestra comunidad.

En este sentido, la Administración electrónica y Ayuntamientos 2.0, tienen un peso importante en las labores de esta Dirección General con especial orientación a los sectores que necesitan una mayor cercanía para facilitar las gestiones con la Administración.

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

La Dirección General para el Avance Digital mantiene el objetivo de prestar unos servicios públicos más eficaces y de mejor calidad, reducir los plazos de espera de los usuarios y mejorar la transparencia de su gestión, para lo que se trabaja de forma continuada en el diseño, desarrollo, adaptación y puesta en producción de los sistemas que puedan dar soporte a las necesidades de administración electrónica, con el fin de acercar y facilitar las relaciones entre la Administración y los ciudadanos.

3.-Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

Un año más, el Gobierno de La Rioja ha realizado a través de la DGAD actuaciones que han servido para impulsar y consolidar el uso de las TIC en toda La Rioja con el fin de reducir la brecha digital existente entre los grupos arriba indicados (hombres-mujeres; población joven-población mayor).

4. Propuesta de mejora y recomendaciones

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

6.9. Sección 20. Servicios Sociales y Gobernanza Pública

6.9.1 Secretaría General Técnica

Descripción de programas de gasto

Desde la Secretaría General Técnica se impulsa y coordina la elaboración del Informe de Impacto de Género.

El presente informe de Impacto de Género se elabora con datos a 31 de diciembre de 2019, al objeto de revisar las actuaciones realizadas a lo largo de este ejercicio como referencia para la ejecución final del ejercicio 2020, pendiente de finalizar, y los proyectos del año 2021.

Mediante Decreto de la Presidente 6/2019, de 29 de agosto, se modificó el número, denominación y competencias de las consejerías de la Administración General de Comunidad Autónoma de La Rioja, y por Decreto 43/2019, de 10 de septiembre, se estableció la estructura orgánica de la Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía.

La Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía a cabo la planificación, dirección y gestión de la política establecida por el Gobierno en materia de servicios sociales, política de igualdad, familia, infancia e inmigración; autonomía personal y dependencia; administración de la Administración de Justicia; espectáculos públicos, protección civil y política interior, así como cualquier otra afín a las descritas que se le atribuya por las disposiciones normativas.

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

De acuerdo con la nueva reorganización administrativa como consecuencia del Decreto 43/2019, de 10 de septiembre, por el que se estableció la estructura orgánica de la Consejería Servicios Sociales y a la Ciudadanía, dejan de formar parte el personal adscrito a la Dirección General de Deporte y del Instituto Riojano de la Juventud.

Los datos, referidos al personal de la Consejería son los siguientes:

Según los datos reflejados, la Consejería cuenta actualmente con un total de 535 efectivos.

El total de efectivos por Cuerpos y Centros es la siguiente:

Cuadro 6.9.1.1

Personal de la Consejería

Unidad: Número de personas

	A1	A2	C1	C2	E
SECRETARIA GRAL TÉCNICA	12,0	20,0	13,0	14,0	5,0
D.G JUSTICIA E INTERIOR	14,0	15,0	15,0	11,0	3,0
D.G SERVICIOS SOCIALES	29,0	113,0	60,0	190,0	81,0
TOTAL	50,0	136,0	86,0	211,0	89,0

Fuente: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

En la tabla se puede observar que el mayor número de efectivos se concentran en la Dirección General de Servicios Sociales siendo de ellos un total de 62 hombres y 345 mujeres.

Realizadas estas puntualizaciones generales conviene destacar que los trabajadores masculinos siguen representando en la Consejería un 19,25% de su personal, mientras que las trabajadoras ocupan el 80,75% restante. Estos datos son similares al año anterior, no varían significativamente respecto de ejercicios anteriores y demuestran la feminización del personal de la Administración, especialmente en el ámbito asistencial de los centros dependientes de la Consejería.

Si analizamos la distribución por sexo según grupos profesionales, podemos observar que el desequilibrio en el personal se registra en todos los grupos, existiendo una relevante sobrerrepresentación femenina en todos ellos excepto en el grupo E, donde se mantiene la banda de valores de equilibrio (hombres 53,49%, mujeres 46,51%). Ello es debido principalmente a que este grupo comprende al llamado personal de oficios de la Administración (subalternos, operarios, conductores...) cuyos cometidos tradicionalmente eran desempeñados por personal masculino. Así mismo, cabe destacar el importante porcentaje de mujeres (91,17 %) respecto de hombres (8,82%) en el grupo C2. Como decíamos anteriormente, la feminización del personal de la Administración es mayoritaria en todos los grupos de clasificación.

En cumplimiento del mandato constitucional del artículo 103.3 “La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio de su derecho a sindicación, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de sus funciones”.

Los procesos de selección para el acceso a la función pública riojana no establecen ningún tipo de discriminación en el acceso. Este predominio de la mujer en el sector público puede venir determinado, entre otras circunstancias, por las exigencias y los condicionantes más desfavorables del ámbito privado en cuanto a que existen mayores dificultades para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

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

Según los datos reflejados, se han autorizado en la Consejería 44 reducciones de jornada, de las que 2 corresponden a hombres y 42 a mujeres.

Del mismo modo, han sido autorizadas 6 excedencias voluntarias por cuidado de hijo, íntegramente solicitadas por el personal femenino, siguiendo la misma tónica que en años precedentes.

Finalmente, y teniendo presente en todo momento la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es importante destacar que en la Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía, de los 3 puestos directivos con rango de dirección general, dos son ocupados por mujeres. Así mismo, si analizamos la estructura administrativa

y los puestos directivos (jefes de servicio) que la integran, la presencia femenina también es mayor, siendo 8 mujeres las que ocupan estos puestos frente a los 3 hombres jefes de servicio.

Cuadro 6.9.1.2

Personal de La Consejería según grupo de pertenencia

Unidad: Número de personas

	Vacante	Varón	Mujer	Ocupada
Secretaría General Técnica				
Grupo A1	3	1	6	7
Grupo A2	-	2	6	8
Grupo C1/C	1	1	10	11
Grupo C2/D	0	2	8	10
Grupo E	1	2	3	5
TOTAL PLAZAS	5	8	33	41
20.00.00 D.G. Servicios Generales				
Grupo A1				
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Sociólogo/a)	-	1	1	2
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	0	0	0	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	1	2	2	4
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Diplomado/a Estadística)	-	0	1	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio A.E. (Educador/a)	-	1	0	1
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	-	2	2	4
Total plazas plantilla	1	6	6	12
20.00.01 Centro de coordinación de servicios sociales comunitarios Rioja Alta				
Grupo A1				
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo/a)	0	0	1	1
Grupo A2				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	1	0	2	2
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Educador/a)	0	0	1	1
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Fisioterapeuta)	1	0	0	0

**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA 2021**

Grupo C1

Cuerpo Administrativo A.G.	0	0	1	1
Total plazas plantilla	2	0	5	5

20.00.02 Centro de coordinación de servicios sociales comunitarios Rioja Baja

Grupo A1

Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo/a)	0	0	1	1
--	---	---	---	---

Grupo A2

Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	0	0	2	2
--	---	---	---	---

E.S.C.F.G.M.A.E. (Fisioterapeuta)	1	0	0	0
-----------------------------------	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Terapeuta Ocupacional)	1	0	0	0
---	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Educador/a)	0	0	1	1
--	---	---	---	---

Grupo C1

Cuerpo Administrativo A.G.	0	0	1	1
----------------------------	---	---	---	---

Total plazas plantilla	2	0	5	5
-------------------------------	----------	----------	----------	----------

20.02.00 D.G. De Justicia e Interior

Grupo A1

Cuerpo Técnico AG	-	2	3	5
-------------------	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	1		2	2
--	---	--	---	---

Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Técnico Protección Civil)	-	2	-	2
---	---	---	---	---

C.F.S.A.E. (Arquitecto)	-	1	-	1
-------------------------	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Técnico Superior)	-	1	-	1
---	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Documentalistas)	-	-	2	2
--	---	---	---	---

Grupo A2

Cuerpo Gestión AG	1	2	2	4
-------------------	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	4	4
--	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Ayudante Archivo)	-	-	-	-
--	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Educador)	-	-	1	1
--	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Perito Judicial)	-	1	-	1
---	---	---	---	---

Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Gestión Sistema Informático)	-	1	-	1
---	---	---	---	---

Trabajador Social	-	-	2	2
-------------------	---	---	---	---

**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA 2021**

Educador	-	-	1	1
Grupo C1				
Cuerpo Administrativo AG	-	-	7	7
Jefe/a de Sala	-	6	-	6
Perito Judicial BUP	-	2	-	2
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	-	-	4	4
E. Auxiliar de Administración	-	-	1	1
E.Auxiliar Facultativo A.E. (Conductor/a)	-	2	-	2
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar de enfermería)	-	-	1	1
Auxiliar Enfermería	-	1	1	2
Oficial 1ª Oficio (Mensajero/a-conductor/a- servicios)	-	1	-	1
Grupo E				
Operario	-	-	1	1
Subalteno/a	-	2	-	2
Total plazas plantilla	2	24	32	56
20.04.01 D.G. De Servicios sociales				
Grupo A1				
Cuerpo Técnico AG	-	1	7	9
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	-	1	5	6
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	1	-	-	-
Administrador	-	1	-	1
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	0	4	15	19
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	1	-	10	10
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Educador)	-	4	14	18
Educador	-	-	1	1
Grupo C1				
Cuerpo Administrativo AG	1	2	8	10
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (Técnico Informático)	-	1	-	1
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	-	1	13	14
Oficial 1ª Oficio (Mensajero-Conductor- Servicios)	-	2	-	2

Grupo E

Total plazas plantilla	3	16	78	94
------------------------	---	----	----	----

20.04.02 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia

Grupo A1

Cuerpo Técnico AG	-	1	0	1
Cuerpo Facultativo Superior AE (Psicólogo)	-	1	3	4
Cuerpo Facultativo Superior AE (Pedagogo)	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico Especialista)	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	1	-	1	1

Grupo A2/B

Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	1	-	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Técnico Atención Temprana)	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Psicomotricista)	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Logopeda)	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Fisioterapeuta)	4	-	-	-
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Terapeuta Ocupacional)	6	-	-	-
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	3	-	6	6

Grupo C1

Cuerpo Administrativo AG	-	-	2	2
--------------------------	---	---	---	---

Grupo C2

Cuerpo Auxiliar AG	-	1	2	3
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	-	1	1

Grupo E

Cuerpo Subalterno AG	-	-	2	2
Total plazas plantilla	14	4	22	26

20.04.03 RPM de Calahorra

Grupo A1

Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	-	1	1
--	---	---	---	---

Grupo A2

Cuerpo Gestión AG	-	-	-	-
-------------------	---	---	---	---

**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA 2021**

Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	11	11
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	2	2
Grupo C1/C				
Cuerpo Administrativo AG Técnico Especialista	-	1	1	2
	-	-	1	1
Grupo C2/D				
Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)		1	61	62
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	1	1	2
Operario Especializado	-	2	-	2
Operario	-	3	1	4
Total plazas plantilla	-	8	79	87

20.04.04 RPM de Lardero

Grupo A1				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	-	1	1
Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)		1	7	8
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	2	2
Grupo C1/C				
Gobernante	-	-	1	1
Cuerpo Administrativo AG	-	1	1	2
Grupo C2/D				
Cuerpo Auxiliar AG	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	2	20	22
Encargado de Almacén	-	-	-	-
Oficial 1ª Oficio	-	2	1	3
Oficial 1ª Oficio - Cocina	-	2	4	6
Gobernante	-	-	-	-
Grupo E				
Cuerpo Subalterno AG	-	5	2	7
Operario Especializado	-	-	4	4
Operario	-	14	22	36

**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA 2021**

Total plazas plantilla	0	27	67	84
20.04.05 CAPDP SANTA LUCÍA DE FUENMAYOR				
Grupo A1				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	1	-	1
Cuerpo Técnico AG	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Superior A.E. (Psicólogo)	-	-	1	1
Grupo A2				
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	8	8
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Fisioterapeuta)	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Educador)	-	-	0	0
Cuerpo Facultativo Grado medio AE (Terapeuta Ocupacional)	-	-	1	1
Grupo C1/C				
Cuerpo Administrativo AG	-	2	-	2
Cuerpo Ayudantes Facultativos AE (ATEMP)	-	2	15	17
Técnico Especialista	-	-	3	3
Grupo C2 / D				
Auxiliar AG	-	-	1	1
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	-	5	63	68
Total plazas plantilla	-	10	95	105
20.04.06 CENTRO INFANTIL LA COMETA				
Grupo A2				
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Educador)	-	-	1	1
Grupo C1/C				
Cuerpo Ayudante Facultativo AE (Ayudante Educación Infantil)	-	2	12	14
Grupo C2				
Cuerpo Auxiliar AG	-	-	1	1
GrupoE				
Operario	-	-	4	4
Total plazas plantilla	-	2	19	21
20.04.10 HOGARES PERSONAS MAYORES				

**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA 2021**

Grupo A2				
Cuerpo Gestión AG	-	-	-	0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	-	2	14	16
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	-	-	1	1
E.S. Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (ATS/DUE)	-	-	1	1
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE Educador	-	1	-	1
Encargado de Club	-	-	-	-
Grupo C1				
Administrativo AG	-	2	1	3
Grupo C2				
E.S. Cuerpo Auxiliar Facultativo A.E. (Auxiliar Enfermería)	-	-	6	6
Grupo E				
Subalterno AG	0	14	12	26
Total plazas plantilla	1	19	35	54

Fuente: Consejería de Servicios Sociales Y Gobernanza Pública

6.9.2 Dirección General de Justicia e Interior. Programa 1111. Justicia

Descripción de programas de gasto

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

- a) Mantener relaciones de comunicación y coordinación con el Ministerio de Justicia, el Consejo General del Poder Judicial, Tribunal Superior de Justicia y demás Órganos Judiciales, Fiscalía Superior de la Comunidad Autónoma y Órganos e Instituciones competentes en materia de Administración de Justicia.
- b) Las relaciones con las organizaciones profesionales de abogados, procuradores de los tribunales, graduados sociales con sede en La Rioja en materias relacionadas con la Administración de Justicia, así como con asociaciones profesionales con representatividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de La Rioja, para las mismas materias relacionadas.
- c) La instalación y puesta en funcionamiento de órganos judiciales de nueva creación con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- d) El reconocimiento y gestión de la asistencia jurídica gratuita ante los órganos judiciales con competencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja.
- e) El estudio y propuesta de las modificaciones de la demarcación y planta judicial.
- f) La resolución de los expedientes en materia de personal funcionario perteneciente a los cuerpos nacionales al servicio de la Administración de Justicia transferidos a la Comunidad Autónoma de La Rioja en los términos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás disposiciones aplicables.
- g) Planificación de necesidades, programación de efectivos, creación, seguimiento y propuesta de modificación de relaciones de puestos de trabajo correspondientes al personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia.
- h) La revisión y aprobación de las agrupaciones de las Secretarías de los Juzgados de Paz, así como la fijación de la plantilla de dichas agrupaciones, y la adscripción, en su caso, del personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia, a los Juzgados de poblaciones de más de 7.000 habitantes o que por las necesidades de trabajo se considere justificado.
- i) La representación de la Administración en los órganos de participación y negociación del personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia, bajo las directrices del Gobierno y en coordinación con la Dirección General de la Función Pública.
- j) La gestión de las indemnizaciones en razón de salidas de oficio, autopsias y diligencias judiciales y las correspondientes a testigos y peritos ante los tribunales de justicia con sede en la Comunidad.
- k) La remisión al Registro de Personal y al banco de datos de personal de la información del personal de los cuerpos transferidos de la Administración de Justicia que deba constar en ellos.

- l) La planificación, ordenación y distribución de recursos destinados a los órganos judiciales en La Rioja en coordinación con el Consejo General del Poder Judicial y el Ministerio de Justicia
- m) Gestión de los medios materiales previstos para la actuación de los tribunales de justicia, fiscalía e Instituto de Medicina Legal
- n) Gestión del patrimonio mobiliario e inmobiliario.
- o) La gestión de la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito.
- p) La gestión del Registro de Parejas de Hecho
- q) La mediación Intrajudicial y extrajudicial.
- r) La gestión de los Puntos de Encuentro Familiar

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

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

En este sentido, añadir que, en la línea de lo expuesto, el Gobierno de La Rioja puso en funcionamiento como recursos adicionales y/o alternativos a la justicia varios servicios:

En octubre de 2010 un Servicio de Mediación Intrajudicial, tras la firma de La Consejería de Presidencia y Justicia, de tres Convenios de Colaboración uno con el Consejo General del Poder Judicial y dos con los Colegios de Abogados y Psicólogos de La Rioja respectivamente.

El Servicio se inició en el año 2010 con el Derecho de familia y en el año 2012 se amplió al ámbito del Derecho Penal de Adultos. En el 2014 se implantó la mediación intrajudicial en materia Mercantil. Para lo cual la Consejería de Presidencia y Justicia, firmó un Convenio de Colaboración con el Colegio Economistas de La Rioja.

En el año 2017 se impulsó la Mediación en el ámbito escolar, ámbito de la mediación comunitaria, pre-judicial y deportiva. Y para ello, se firmó un Convenio de Colaboración con el Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales de La Rioja.

En el año 2019 se puso en marcha un servicio en materia de mediación Contencioso Administrativo Intrajudicial que será desarrollado y consolidado durante al año 2020.

La Mediación Intrajudicial debe ser utilizada cuando los intereses en juego y las circunstancias de las personas involucradas en un conflicto jurídico permitan la

autocomposición, la racionalización de los problemas y por ende, su solución por los propios protagonistas.

El Servicio da respuesta y soporte a las derivaciones de los Juzgados con la solicitud a los Colegios Profesionales de la designación de un Letrado, Psicólogo y/o Economista y posterior puesta en marcha del proceso de mediación, con el equipo multidisciplinar mediador. Igualmente tramita y gestiona las solicitudes de Mediación Extrajudicial con la solicitud al Colegio Profesional de Trabajadores Sociales para la puesta en marcha de aquellos expedientes, que optan por la mediación como un sistema que evite la judicialización del conflicto en el que están implicados.

Se presta en las instalaciones acondicionadas al efecto por el Gobierno de La Rioja y es gratuito para las partes.

- Por lo que respecta a la Oficina de Asistencia a las Víctimas del delito, teniendo en cuenta los cambios legislativos que se produjeron en el año 2015 se ha impulsado la realización de acciones de sensibilización que promuevan la ruptura del silencio y la implicación de la sociedad en la erradicación de la violencia contra la mujer, acciones de sensibilización en el ámbito de la responsabilidad social corporativa con la creación de una red de empresas cuyo objetivo pretende prevenir y combatir la violencia de género y doméstica, por un lado, y por otro ofrecer a las víctimas una atención integral, acciones de formación y sensibilización dirigidas a menores de edad, jóvenes etc.. así como el impulso de dicho servicio como “ventanilla única” o punto de acceso a los recursos en esta materia. Por último, también el impulso en la elaboración de protocolos en los distintos ámbitos (sanidad, servicios sociales, institutos de medicina legal, colegios profesionales, servicios sociales, educativos etc.).

- Por lo que respecta al Punto de Encuentro Familiar señalar que desde finales del año 2016 se puso en marcha el Centro de Apoyo a la Familia, servicio que hay que impulsar y ampliar durante el presente año y de cara a futuro dado la importancia que tiene en la sociedad el apoyo a las familias como núcleo fundamental de nuestra sociedad y su evolución en todos los ámbitos (nuevos modelos de familia, educación en igualdad, diversidad, conflictos, etc.).

1.- Situación de partida

A.- Estadísticas

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

Dentro de estas funciones, en relación con el impacto de género, están las siguientes;

La gestión del personal al servicio de la Administración de Justicia en los términos establecidos en el Reglamento de Ingreso, Provisión de Puestos de trabajo y promoción profesional del personal al funcionario al servicio de la administración de justicia.

Revisión y aprobación de las agrupaciones de las Secretarías de Juzgados de Paz, fijación de su plantilla y adscripción, en su caso de funcionarios.

La planificación, programación, control administrativo y provisión de los medios materiales previstos para la actuación de los Tribunales de Justicia, de la Fiscalía y del Instituto de Medicina Legal en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La adquisición y gestión de patrimonio mobiliario, inmobiliario y enseres para los órganos judiciales con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La preparación, elaboración y ejecución de los programas de construcción, reparación y conservación de los edificios judiciales y su inspección en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

La instalación y puesta en funcionamiento de órganos judiciales de nueva creación con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El reconocimiento del derecho a la asistencia jurídica gratuita y la gestión de las indemnizaciones, en su caso, de las actuaciones correspondientes a la defensa por Abogado y representación por Procurador de los Tribunales en turno de oficio ante los órganos judiciales con competencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja y a la asistencia letrada al detenido o preso cuando el lugar de custodia esté situado en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El examen, comprobación y pago de las cuentas de gastos de funcionamiento, indemnización en razón de salidas de oficio, autopsias y diligencias judiciales y las correspondientes a testigos y peritos ante los Tribunales de Justicia con sede en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

El funcionamiento de la Oficina de Asistencia a las víctimas del delito

La gestión del servicio de Mediación

La gestión del servicio de Punto de Encuentro Familiar y del Centro de Apoyo a la Familia de La Rioja.

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

Indicadores de carácter específico

1-Respecto a la Administración de Justicia

Número de hombres y mujeres empleados al servicio de la administración de justicia.

(A fecha de la transferencia, uno de enero de 2011, el total de personal transferido de los cuerpos nacionales ascendió a 318 efectivos, 249 mujeres y 69 hombres.

2- Oficinas de asistencia a las víctimas del delito:

Cuadro 6.9.2.1

Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por la Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito.

Unidad: Número de personas

2016

2017

2018

2019

	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	123	15.0	144	16.3	927	80.2	878	82
Mujeres	696	85.0	742	83.7	229	19.8	189	18
Total	819		886		1156		1067	

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

3.- Punto de encuentro Familiar:

Cuadro 6.9.2.2

Porcentaje de hombres y mujeres usuarios del Punto de Encuentro Familiar

Unidad: Porcentaje de personas

	2017	2018	2019
Hombres	50%	50%	50%
Mujeres	50%	50%	50%

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

4.- Servicio de Mediación Intrajudicial:

Cuadro 6.9.2.3

Número de casos derivados por los Juzgados de Familia al Servicio de Mediación Intrajudicial

Unidad: Número de personas

	2016	2017	2018	2019
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Logroño	2	4	0	10
Nº casos derivados por el Juzgado Familia Calahorra	1	0	0	1
Nº casos derivados por la Audiencia Provincial	0	0	1	0
Nº casos derivados por el Juzgado Civil Logroño	4	20	36	22
Nº casos derivados por el Juzgado Civil Calahorra		0	0	1

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.2.4

Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación Intrajudicial Civil-Familia.

Unidad: Número de personas

	2016		2017		2018		2019	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	7,0	37,0%	30,0	47,0%	42,0	46,0%	38	55
Mujeres	12,0	63,0%	34,0	53,0%	50,0		31	45
Total	19,0		64,0		92,0		69	

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.2.5

Número de hombres y de mujeres que han sido asignados como Mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Civil-Familia.

Unidad: Número de personas

	2016		2017		2018		2019	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	1,0	10,0%	4,0	1,0	10,0%	4,0	4	20,0
Mujeres	9,0	90,0%	22,0	9,0	90,0%	22,0	16	80,0
Total	10,0		26,0	10,0	26,0		20	

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública.. D.G. de Justicia e Interior (*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

Cuadro 6.9.2.6

Número de casos que han sido derivados por los Juzgados de Mediación Penal al Servicio de Mediación Intrajudicial.

Unidad: Número de personas

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nº casos derivados por los Juzgados de M. Penal Logroño	100,0	58,0	70,0	73,0	69,0	59,0	58,0
Nº casos derivados por los Juzgados de M. Penal Calahorra	22,0	33,0	21,0	4,0	1,0	2,0	1
Nº casos derivados por los Juzgados de M. Penal Haro		1,0					1

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública. D.G. de Justicia e Interior

Cuadro 6.9.2.7

a) Número de hombres y de mujeres que han sido atendidos por el Servicio de Mediación Intrajudicial Penal Adultos.

Unidad: Número de personas

	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Nº	%	Nº	%										
Hombres	158,0	59,0%	113,0	53,0%	121,0	61,0%	158,0	59,0%	113,0	53,0%	121,0	61,0%	99	72,0
Mujeres	108,0	41,0%	100,0	47,0%	77,0	39,0%	108,0	41,0%	100,0	47,0%	77,0	39,0%	38	28,0
Total	266,0		213,0		198,0		266,0		213,0		198,0		137	

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía. D.G. de Justicia e Interior

Cuadro 6.9.2.8

b) Número de hombres y de mujeres que han sido asignados como Mediadores desde los Colegios de Psicólogos y Abogados a los expedientes de Mediación Penal Adultos

Unidad: Número de personas

	2013		2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Nº	%	Nº	%										
Hombres	7,0	18,0%	6,0	19,0%	5,0	18,0%	7,0	18,0%	6,0	19,0%	5,0	18,0%	5	17,0
Mujeres	31,0	82,0%	25,0	81,0%	23,0	82,0%	31,0	82,0%	25,0	81,0%	23,0	82,0%	2	83,0
Total	38,0		31,0		28,0		38,0		31,0		28,0		4	

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía. D.G. de Justicia e Interior (*) El número de mediadores es independiente del número de expedientes realizados.

B.-Comentarios a la situación actual

Actualmente prestan servicio en la Administración de justicia de La Rioja un total de 362 personas, 280 son mujeres y 82 son hombres.

Las distintas actividades desarrolladas por la Dirección General de Justicia e Interior ponen de manifiesto el deseo de obtener una sociedad más igualitaria. También, un espacio donde dónde vivir y convivir: cohesión social y seguridad. Todo ello, debe encuadrarse dentro del espacio de Libertad y Seguridad y Justicia de la Unión Europea y del reparto competencial existente, en estas materias.

Los objetivos que se persiguen con el programa de gastos:

Modernizar la organización de la Administración de Justicia.

Mejora de las instalaciones y puesta en funcionamiento del Palacio de Justicia de La Rioja.

Introducción de nuevas soluciones TIC, renovación y modernización informática.

Ordenación y modernización de los Archivos Judiciales.

Asistencia a las víctimas del delito, considerando la Oficina de Asistencia a las víctimas del delito de un servicio asistencial y coordinador de otros recursos sociales, sanitarios etc. es decir, punto de acceso o “ventanilla única”.

Respecto al Punto de Encuentro, su objetivo es facilitar la relación entre progenitores e hijos, cuando se encuentran inmersos en situaciones de separación, ruptura familiar y/o divorcio, garantizando la seguridad del menor en situaciones de conflicto.

Respecto a la Mediación Intrajudicial, el principal objetivo es que sea un recurso real para mitigar el constante incremento de asuntos judiciales a resolver por Jueces y Magistrados. Con la Mediación Extrajudicial el objetivo es prevenir el incremento de los conflictos y lograr paralizarlos antes de que se conviertan en delitos. Para ello el objetivo troncal es difundir y dar a conocer la Mediación a la sociedad: que la gente conozca la existencia de la mediación y pueda utilizarla para la gestión positiva de conflictos como alternativa al sistema judicial.

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

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

Concretamente las medidas implementadas que mayor impacto tienen en esta materia son las medidas de conciliación, como el deber inexcusable por cuidado de hijo menor o mayor dependiente por cierre de centros o por aislamiento, la posibilidad de realizar el trabajo en la modalidad no presencial a través de teletrabajo o acceso remoto al puesto de trabajo y la realización de la formación mediante cursos “on line”.

Por lo que respecta a los servicios asistenciales de Oficina de Asistencia a las Víctimas del Delito, el Punto de Encuentro Familiar y la Mediación Intrajudicial comentar lo siguiente:

Por un lado, la gestión de la Oficina de Asistencia a las Víctimas 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. Asimismo, queda recogido en la nueva normativa que regula las mismas: Ley 4/2015, de 27 de abril, del estatuto de la Víctima del delito y Real Decreto 1109/2015, de 11 de diciembre, por el que se desarrolla dicha Ley y se regulan las funciones de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas del Delito.

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

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

Por otra parte, la mediación intrajudicial, en las actuaciones del Derecho Civil para conseguir la igualdad de género, tiene en cuenta variables tales como utilizar un lenguaje igualitario, no utilizar estereotipos de género y trabajar con el nuevo concepto de familia.

La mediación intrajudicial en las actuaciones de derecho Penal favorece la igualdad de oportunidades, en la medida que una persona resuelve su problema desde la convicción y defensa de los equipos de mediación de la igualdad de las partes, independientemente de su sexo.

Con respecto a la intervención por parte del Punto de Encuentro Familiar, dado que ésta va dirigida a facilitar el derecho del/la menor a mantener relación con sus progenitores /as y familiares garantizando la seguridad y bienestar de estos/as, así como a dotar a aquellos/as de las habilidades y vínculos afectivos necesarios para que vuelvan a ser capaces de mantener una adecuada relación con sus hijos/as con plena autonomía e independencia, uno de los principios fundamentales de su intervención es la imparcialidad de modo que las intervenciones que se realizan dentro del Punto de Encuentro Familiar quedan ceñidas a los principios de objetividad e igualdad de las partes del conflicto, con independencia del género, utilizando un lenguaje no sexista, y eliminando los estereotipos de género favoreciendo las actitudes y acciones dirigidas a lograr la igualdad de género.

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones

A.- Políticas a llevar a cabo.

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

B.- Informe de impacto de género

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

6.9.3 Dirección general de Justicia e Interior. Programa 1312. Interior

Descripción de programas de gasto

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

- a) Las relativas a espectáculos públicos.
- b) Las relativas a espectáculos taurinos.
- c) El ejercicio de las competencias en materia de Colegios Profesionales, salvo las derivadas de la adscripción colegial a la Consejería correspondiente.
- d) El Registro de Asociaciones.
- e) La gestión del Registro de Fundaciones, el ejercicio del protectorado sobre las mismas y la autorización de sus modificaciones estatutarias.
- f) La coordinación de Policías Locales y el apoyo administrativo al secretariado de la Comisión de Coordinación de Policías Locales.
- g) Gestión de las competencias asumidas en materia de notarios, registradores de la propiedad y mercantiles y sus demarcaciones.

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

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

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

1.- Situación de partida

A.- Estadísticas

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

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

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

Indicadores de carácter específico

Como indicador de carácter específico podemos señalar el siguiente:

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

De acuerdo con dicho indicador, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

Cuadro 6.9.3.1

Número de hombres y de mujeres que han participado en Cursos de Formación destinados a policías locales. Año 2019

Unidad: Número de personas

	Numero	Porcentaje
Hombres	3360	90.6%
Mujeres	35,0	9.4%
Total	371,0	-

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza pública. D.G. de Justicia e Interior

En cuanto a la participación en los Cursos de Formación de Policía Local es evidente que el porcentaje de hombres es muy superior al de mujeres, fiel reflejo de una realidad en la que las mujeres representan exclusivamente el 7,9% del total de los efectivos de policía local en La Rioja. El porcentaje de mujeres que han participado en acciones formativas ha sido bastante más alto que el obtenido en el año anterior, que fue el 12,64%.

2.- Número de hombres y mujeres que han participado en procesos selectivos destinados a policías locales.

De acuerdo con dicho indicador, se pueden aportar en la actualidad las siguientes estadísticas:

Cuadro 6.9.3.2

Número de hombres y de mujeres que han participado en procesos selectivos destinados a policías locales. Año 2019

Unidad: Número de personas

	Número presentados	Porcentaje	Núm aprobados	% aprob respecto a presentados
Hombres	179,0	90.0%	48,0	16.8%
Mujeres	20,0	10.0%	7,0	35.0%
Total	199,0	-	55	-

FUENTE: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza pública. D.G. de Justicia e Interior

B.- Comentarios sobre la situación actual

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía, en lo relativo a su programa de gasto 1312, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2021 constituye el séptimo informe de esta naturaleza que se redacta al efecto.

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

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 dos indicadores que pueden servir para la evaluación de la incidencia del gasto efectuado con cargo a este programa desde la perspectiva del impacto de género.

Se considera, para ello, como uno de los aspectos con mayor posibilidad de impacto de género la formación de los policías locales de La Rioja. Destacando el impacto en primer lugar, de políticas que conllevan la incorporación progresiva de las mujeres en los distintos Cuerpos de Policía Local de La Rioja. Para ello se establecen dentro de los procesos selectivos, distintas marcas en las pruebas físicas en función del sexo y se exige menos altura a las mujeres para poder presentarse a las pruebas.

En el año 2016 se aprobó una nueva Orden de bases que rigen las convocatorias de los procesos selectivos, en la que se ha modificado las pruebas físicas que conforman el primer ejercicio de la oposición. Durante el año 2017 se llevó a cabo el primer proceso selectivo con estas bases, que elevó el número de funcionarias en los Cuerpos de Policía Local de La Rioja. El 25% de las mujeres presentadas a las oposiciones han aprobado el proceso selectivo.

En el primer ejercicio, correspondiente a las pruebas físicas, aprobaron el 70% de las presentadas, lo que nos indica que se ha mejorado bastante en este aspecto, concretamente se ha pasado de un 50% de aprobadas en la convocatoria anterior, a un 70%.

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

Asimismo, de nuevo en el año 2019 se modificó la orden de bases rebajando lo exigido en algunas marcas de las pruebas físicas. El último proceso selectivo, si bien no ha hecho que se presenten muchas más mujeres, sí ha supuesto una mejora del porcentaje de las aspirantes que superan las pruebas físicas, que es donde se puede dar una mayor diferenciación por sexos.

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

Como se puede deducir de las breves reflexiones contenidas en apartados anteriores y del seguimiento realizado en este informe respecto de los datos del año 2018 y sus indicadores, si bien parece que las medidas normativas llevadas a cabo han surtido efectos a la hora de aprobar un mayor porcentaje de mujeres, consideramos que la participación de la mujer en los procesos selectivos de policía sigue siendo muy baja. Para ello se ha pensado en una campaña para que mujeres policías se acerquen a impartir charlas en colegios, destinadas a alumnos que tienen que decidir su salida profesional, describiendo su labor para que las jóvenes lo puedan considerar a la hora de elegir su futuro laboral.

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones

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 en formación. Pensamos que es difícil en materia de formación a policías locales tratar de incentivar más la asistencia a cursos por parte de las agentes de género femenino sobre los de género masculino. Todos los cursos van dirigidos a los agentes en general y el objetivo es que un mayor número de policías realicen los cursos, ya sean hombres o mujeres.

Respecto a la incorporación de más mujeres a las plantillas policiales, sí que deben buscarse oportunidades de mejora que permitan llevar a cabo nuestros objetivos de manera más eficaz y eficiente. Se ha realizado durante 2019 una difusión de carteles de mejora de la imagen policial, en la que figuran en la imagen mujeres policías. Estos carteles se han distribuido en centros educativos, así como otros lugares públicos.

También, como se ha comentado antes, se ha pensado en la realización de charlas por parte de mujeres policías, dirigidas a alumnos/as de aproximadamente 16 años, en la que se describan las labores que se llevan a cabo en la policía local, acercando el trabajo policial a esos alumnos/as.

B.- Informe sobre impacto de género

Para los años futuros, y en la medida que existan variaciones sustanciales en las políticas de formación de los policías locales de La Rioja, los indicadores propuestos se pueden seguir manteniendo, sin perjuicio de la propuesta de inclusión de alguno nuevo.

6.9.4 Dirección general de Justicia e Interior. Programa 2324. Infancia y menores

Descripción de programas de gasto

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

a) 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.

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

Llevaremos a cabo políticas para que la sociedad riojana sea una sociedad más justa, con valores democráticos y principios éticos más arraigados si cabe, que valore el respeto y la convivencia pacífica en beneficio del desarrollo personal y social conjunto, y que sepa convivir e integrar a los menores con medidas judiciales. Medidas cuya ejecución está basada y orientada hacia la reeducación de los menores de edad infractores, en base a circunstancias personales, familiares y sociales que se llevarán a cabo mediante un procedimiento de naturaleza sancionadora-educativa, al que se otorgan todas las garantías derivadas de nuestro ordenamiento constitucional y de lo dispuesto en el artículo 40 de la Convención de los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989.

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

En este sentido añadir que, en la línea de lo expuesto, el Gobierno de La Rioja puso en funcionamiento en el año 2004 el Centro de Menores “Virgen de Valvanera”, para la ejecución de las medidas judiciales de internamiento. También puso en marcha otros programas de ejecución de medidas en el ámbito de medio abierto como alternativas al internamiento y programas de deshabitación a tóxicos en los casos en los que se hubiera producido el delito como consecuencia del consumo a sustancias. Igualmente, se establecieron mecanismos de coordinación entre Comunidades Autónomas para el cumplimiento de medidas judiciales en otras Comunidades Autónomas cuando el entorno social del menor requiriese ese alejamiento de su entorno familiar y/o social o medidas, que por la especificidad de su contenido no fuera posible realizar en nuestra Comunidad por insuficiencia de recursos (dado que por las dimensiones de nuestra Comunidad Autónoma la existencia de centros de todo tipo supondría un aumento de gasto y/o de plazas disponibles que no serían ocupadas en su totalidad por lo que la eficacia y eficiencia del recurso no quedaría justificado).

Por otra parte, también se gestionan las medidas de medio abierto: Libertad vigilada, prestaciones al servicio de la comunidad, tareas socio-educativas, y otras medidas asociadas a consumos y adicciones.

Para ejecutar todas las medidas que se establecen en la Ley 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores y en virtud de lo establecido en su

artículo 49, se pusieron en marcha los programas de todas las medidas judiciales a través de la firma de varios contratos administrativos que en estos momentos se gestionan:

-Centro de Menores Virgen de Valvanera: Fundación Diagrama Intervención Psico-Social.

-Medidas de medio Abierto: Fundación Pioneros.

-Medidas de medio abierto asociadas a la deshabitación de adicciones: Fundación Solidaridad-Proyecto Hombre.

1.- Situación de partida

A.- Estadísticas

La Dirección General de Justicia e Interior desarrolla diversas funciones relativas al 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.

Por su parte, se atribuyen a la Dirección General de Justicia e Interior funciones relativas a justicia, interior y protección civil, pero que constituyen otro programa de gasto diferente.

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 en medidas ejecutadas en el Centro Virgen de Valvanera:

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

Cuadro 6.9.4.1

Número de menores (hombres y mujeres) que han sido atendidos en el Centro Educativo de menores Virgen de Valvanera.

Unidad: Número de personas

	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
	Nº	%	Nº	%	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	N	%
Hombres	42,0	87,1	70,0	90,9	42,0	42,0	87,1	70,0	90,9	42,0	27	96.4
Mujeres	4,0	12,9	7,0	9,1	4,0	4,0	12,9	7,0	9,1	4,0	1	3.6
Total	46,0	100,0	77,0	100,0	46,0	46,0	100,0	77,0	100,0	46,0	28	

La situación actual muestra que el porcentaje de menores hombres atendidos en el Centro Virgen de Valvanera es muy superior al número de menores mujeres. Del total de menores atendidos 507, el 85,8 % de los menores atendidos son hombres.

Igualmente, llama especialmente la atención el aumento del número de menores hombres que cumplen medidas judiciales de internamiento frente al número de menores mujeres. Así mientras en el año 2010 el 75,47% fueron hombres en el año 2019 han sido un total de 96,4%

Cuadro 6.9.4.2

Número de hombres y de mujeres que trabajan en el Centro de Menores Virgen de Valvanera

Unidad: Número de personas

	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	Nº	Nº	%	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	22,0	37,0	92,5	55,0	23,0	54,8	24,0	58,5	24,0	51,1	29,0	46,77
Mujeres	18,0	3,0	7,5	45,0	19,0	45,24	17,0	41,46	23,0	48,9	33,0	43,23
Total	40,0	40,0	100,0	100,0	42,0	100,0	41,0	100,0	47,0	100,0	62,0	100,0

Señalar que la entidad que viene gestionando el Centro Educativo de Menores Virgen de Valvanera, tiene incorporado a su convenio colectivo vigente, que es el IV Convenio Colectivo de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial publicado en el BOE nº 159 de 4 de julio de 2013, su Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar el potencia y las posibilidades de todo el capital humano de la Organización y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la Fundación.

Este Plan de Igualdad incorpora objetivos en materia de igualdad en áreas de trabajo como los procesos de selección y contratación, la promoción profesional, la formación, la seguridad y salud laboral, la política de retribuciones, la conciliación de la vida personal y familiar, la prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, etc....

Igualmente dicho Plan establece la creación de una Comisión de Igualdad que actualmente viene funcionando atendiendo al seguimiento de dichos objetivos.

Como medidas de Acción positiva se proponen las siguientes:

En la contratación de personas, a igualdad de condiciones seleccionar a quienes pertenezcan al sexo que sea minoritario en el departamento al que hayan de incorporarse.

Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.

Unificar los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Formar y Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, a través de cursos, formación, etc., bajo la premisa de una progresiva presencia Equilibrada de la mujer.

Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.

Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

Mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (Web, intranet, tabloneros de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.

Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación. Para ello:

Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.

Indicadores de carácter específico de medio abierto: Libertad Vigilada (LV), Prestaciones en Beneficio de la Comunidad (PBC), tareas socio-educativas (TSE), reparaciones extrajudiciales

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

Cuadro 6.9.4.3

Número de menores desglosado por sexo que han cumplido medida judicial de medio abierto.

Unidad: Número de personas

		Hombre	%	Mujer	%	Total	%
2012	LV	77	86,52%	12	13,48%	89	100%
	PBC	75	89,29%	9	10,71%	84	100%
	TSE	16	76,19%	5	23,81%	21	100%
	Reparación	19	90,48%	2	9,52%	21	100%
	Total	187	86,98%	28	13,02%	215	100%
2013	LV	86	86,00%	14	14,00%	100	100%
	PBC	100	83,33%	20	16,67%	120	100%
	TSE	13	68,42%	6	31,58%	19	100%
	Reparación	13	86,67%	2	13,33%	15	100%
	Total	212	83,46%	42	16,54%	254	100%
2014	LV	42	77,78%	12	22,22%	54	100%
	PBC	85	82,52%	18	17,48%	103	100%
	TSE	26	74,29%	9	25,71%	35	100%
	Reparación	14	73,68%	5	26,32%	19	100%
	Total	167	79,15%	44	20,85%	211	100%
2015	LV	29	80,56%	7	19,44%	36	100%
	PBC	64	86,49%	10	13,51%	74	100%
	TSE	39	78,00%	11	22,00%	50	100%
	Reparación	7	46,67%	8	53,33%	15	100%
	Total	139	79,43%	36	20,57%	175	100%
2016	LV	45	77,59%	13	22,41%	58	100%
	PBC	39	79,59%	10	20,41%	49	100%
	TSE	31	70,45%	13	29,55%	44	100%
	Reparación	13	48,15%	14	51,85%	27	100%
	Total	128	71,91%	50	28,09%	178	100%
2017	LV	49	80,33%	12	19,67%	61	100%
	PBC	33	82,50%	7	17,50%	40	100%
	TSE	38	69,09%	17	30,91%	55	100%
	Reparación	29	80,56%	7	19,44%	36	100%
	Total	149	77,60%	43	22,40%	192	100%
2018	LV	37	80,43%	9	19,57%	46	100%
	PBC	29	85,29%	5	14,71%	34	100%
	TSE	34	70,83%	14	29,17%	48	100%
	Reparación	27	84,38%	5	15,63%	32	100%
	Total	127	79,38%	33	20,63%	160	100%
2019	LV	30	81,08%	7	18,92%	37	100%
	PBC	26	89,66%	3	10,34%	29	100%
	TSE	37	71,15%	15	28,85%	52	100%
	Reparación	51	77,27%	15	22,73%	66	100%
	Total	144	78,26%	40	21,74%	184	100%
Total años		1253	79,85%	316	20,15%	1569	100%

Siguiendo la tendencia histórica, hay más hombres que mujeres con medidas judiciales en medio abierto en La Rioja en 2018. Desde el programa se valora que estos datos reflejan la socialización sexista de género que implica la asunción de mayores riesgos por parte de ellos, lo cual se traduce en un mayor número de expedientes judiciales.

En cuanto a los procesos de reparación extrajudicial se consolida la tendencia observada en estos 2 últimos años, equiparando el porcentaje al del resto de medidas judiciales impuestas.

Cuadro 6.9.4.4

Número de hombres y de mujeres que trabajan en la entidad que gestiona el Programa de medidas judiciales de medio abierto: Libertades vigiladas, prestaciones en beneficio de la comunidad, tareas socio-educativas.

Unidad: Número de personas

	Hombre	Mujer
2012	2,0	7,0
2013	3,0	6,0
2014	4,0	5,0
2015	5,0	4,0
2016	5,0	4,0
2017	5,0	4,0
2018	5,0	4,0

Fundación Pioneros, entidad que asume el Programa, busca un equilibrio en la presencia de profesionales en la composición de sus equipos. Y así se ha reflejado a lo largo de los últimos años.

Acciones de promoción de igual de género:

7 de marzo 2019, Tendedero por la igualdad, para celebrar el 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, jóvenes de Pioneros colgaron de los balcones de la sede de Pioneros carteles con frases y eslóganes que reivindican la igualdad, los derechos y la libertad de la mujer en un día tan especial. Una actividad realizada conjuntamente con Womenteck. Asociación Mujer, Ciencia y Tecnología y Complot!, Asociación Artística Contemporánea. El tendedero por la igualdad forma parte de una actividad en la que jóvenes de Pioneros trabajaron durante toda la semana.

Se ha aumentado el compromiso con la promoción de la Igualdad a través de

Aprobación del II Plan de Igualdad de dicha Fundación.

Participación en acciones formativas para profesionales para aumentar competencias en el trabajo con agresores. Participación en actos de denuncia contra la violencia machista en las concentraciones mensuales organizadas por el ayuntamiento y las en las efemérides del Gobierno de La Rioja.

Fundación Pioneros es una organización que manifiesta apostar decididamente por la igualdad. Una forma de visibilizar su compromiso por ella la realización de actividades con jóvenes en las que se denuncia la desigualdad o la violencia de género.

Desde 2018 participa en los actos contra la violencia hacia las mujeres que cada mes se celebra en el Ayuntamiento de Logroño.

Asiste a la mesa redonda “Igualdad de género. Siempre Iguales”, organizada por Comisiones Obreras y el Ateneo de Logroño.

Para celebrar el Día Internacional de la Mujer un grupo de jóvenes, con la colaboración de la Asociación Artística Contemporánea. Complot! y la Asociación Mujer y Tecnología.

Womenteck realizaron una performance en la que las y los jóvenes de Pioneros simularon el robo de cuadros de mujeres riojanas que han destacado en diferentes disciplinas.

Para conmemorar el Día Internacional de la No Violencia contra la Mujer jóvenes de todos los programas de Pioneros asistieron al taller “Violencia simbólica” con el objetivo de sensibilizar la mirada y sentido crítico frente a la información que consumimos.

Además, jóvenes y profesionales participaron en el espacio Encuentros Juveniles dedicado a la mujer.

A continuación, las acciones que realiza Pioneros de forma transversal:

-Realiza acciones formativas de sensibilización e intervención para profesionales y menores usuarios del servicio en materia de igualdad de oportunidades y prevención de violencia de género.

-Participa en el Observatorio de Igualdad del Ayuntamiento de Logroño.

-Participa en la concentración contra la violencia de género que organiza la Mesa de la Mujer cada primer jueves de mes en la plaza del Ayuntamiento de Logroño.

-Participación en tertulias.

-Crear de cartelería visibilizando el compromiso por la igualdad en la entidad.

-Convenios de colaboración con entidades referentes en el ámbito de la Igualdad de Género y prevención de violencia contra la mujer.

-Relación con entidades referentes en materia de igualdad: Mujeres Progresistas.

-Formación permanente en materia de Igualdad.

-Uso no sexista del lenguaje en la elaboración de materiales externa e interna.

-Inclusión de la Comisión de Igualdad en el organigrama de la entidad.

-Programas específicos para la promoción del buen trato entre iguales.

Como indicadores de carácter específico podemos señalar los siguientes:

Cuadro 6.9.4.5

Número de menores desglosado por sexo que han cumplido medida judicial asociadas a la deshabitación (engloba los menores cuya medida se cumple íntegramente en la Centro de Solidaridad de La Rioja, Proyecto Hombre La Rioja, como aquellas que se realizan en colaboración con las entidades anteriores)

Unidad: Número de personas

	Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018	
	Nº	%
Hombres	38,0	86.4
Mujeres	6,0	13.6
Total	44,0	100,0

Cuadro 6.9.4.6

Número de hombres y de mujeres que trabajan en el programa de medidas judiciales de medio abierto asociadas a deshabitación de tóxicos

Unidad: Número de personas

	Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2018	
	Nº	%
Hombres	0,0	0,0
Mujeres	2,0	100,0
Total	2,0	100,0

Observaciones a los datos aportados en este apartado:

Como se ha visto en los datos estadísticos aportados, el consumo de sustancias sigue siendo mayor entre hombres que mujeres.

La identidad de género, lo que consideramos como propio y característico de lo femenino y lo masculino, es una construcción cultural que condiciona de manera importante los comportamientos de las personas y establece diferencias en el poder y la autoridad de los hombres y mujeres.

Esta división tradicional de roles implica que los hombres disfrutan de más poder y reconocimiento social y que asumen mayores comportamientos de riesgo, mientras que las mujeres quedan relegadas al ámbito de lo privado a la invisibilidad y falta de proyección social, lo que a su vez supone también la desigualdad en relación a la salud.

La aparición de un nuevo modelo de roles femenino y masculino, más igualitarios, está teniendo un impacto en el ámbito del consumo de drogas en hombres y mujeres, aumentando estas últimas el consumo en sustancias legales respecto años anteriores.

Un elemento diferencial de las motivaciones de las mujeres para iniciarse en el consumo de las drogas es que, con mucha frecuencia, lo hacen a partir de relaciones con parejas adictas a las drogas. La dependencia afectiva, la necesidad de sentirse querida o acompañada por la

pareja lleva a algunas mujeres a “acompañar” los consumos de su pareja en lo que con frecuencia constituye el primer paso para la adicción.

Consumir drogas no tiene el mismo significado para hombres y mujeres, ni es valorado del mismo modo por los demás. Mientras que en el hombre el consumo de drogas es percibido como una conducta natural, social y culturalmente aceptada, entre las mujeres supone un reto a los valores sociales dominantes. Por ello las mujeres con la adicción soportan un mayor grado de rechazo social que se traduce en un menor apoyo familiar y social. Esta diferencia explica porque muchas mujeres optan por ocultar el problema, no demandar ayuda, temerosas de ser estigmatizadas como adictas y sufrir la exclusión o rechazo de su pareja, familia y entorno.

Aunque las conductas adictivas siguen siendo hoy día claramente menos frecuentes entre las mujeres, estas son más vulnerables a sus efectos.

Por este motivo, es importante al hablar de adicciones, incorporar la perspectiva de género que define, analiza e informa las necesidades encaminadas a hacer frente a las desigualdades que se derivan de los distintos papeles de la mujer y el hombre a la hora de hacer frente a los retos y problemas que plantean las adicciones, sus semejanzas y sus diferencias.

Conocer los motivos por los cuales los hombres y mujeres se inician en cualquier tipo de conducta adictiva, nos permite poner en marcha mecanismos individuales y colectivos de protección frente a los mismos.

Es por ello, que como acción de mejora en el trabajo con menores se ha incorporado la perspectiva de género a la hora de hacer la valoración y diagnóstico de cada caso, de cara a tenerlo en cuenta en los objetivos del plan de intervención.

Plan de Igualdad de Proyecto Hombre:

Desde la dirección de La Fundación Centro de Solidaridad de La Rioja, Proyecto Hombre La Rioja declara el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sin discriminar de forma directa o indirecta por razón de sexo. Así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

Las políticas reflejadas en el plan y el apoyo a la implementación de las mismas en la organización buscan asegurar el principio de igualdad de acuerdo a la definición establecida en la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todas las actividades desarrolladas, desde la selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo y conciliación, se asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Todos estos compromisos se plasman en un Plan de Igualdad que busca implementar mejoras respecto a la situación presente, estableciéndose los correspondientes sistemas de medición y seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de igualdad real entre

hombres y mujeres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad en general.

Entre sus objetivos, enumera:

Objetivos a largo plazo:

1. Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en la selección, contratación, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

2. Garantizar la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de género y orientación sexual, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales:

-Se considerará discriminación directa por razón de género, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

-Se considerará discriminación indirecta por razón de género, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Objetivos a corto plazo

1. Informar a los trabajadores/as de los procesos de selección abiertos.

2. Elaborar un Plan de Conciliación

3. Realizar acciones formativas internas en materia de igualdad

4. Considerar la perspectiva igualitaria

5. Elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo por razón de género, orientación sexual e identidad sexual.

B.-Comentarios a la situación actual

El Informe de Impacto de Género elaborado por la Consejería de Servicios Sociales y a la Ciudadanía, en lo relativo a su programa de gasto 2324, que debe de unirse a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2020 constituye el primer informe de esta naturaleza que se redacta al efecto al tratarse de un programa desglosado.

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 menores-mujeres que ejecutan medida judicial es menor al número de menores-hombres.

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

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gastos

El principal objetivo que persigue este programa de gasto es lograr un espacio donde vivir y convivir: cohesión social y seguridad y la reinserción social y educativa de los menores que cumplan una medida judicial. 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, varios aspectos fundamentales con mayor posibilidad de impacto de género

Por un lado, la gestión del Centro de Menores y resto de medidas con sus Planes de Igualdad como ya se han referido anteriormente.

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.

En este sentido se deberá tener en cuenta, en todas las actuaciones que se lleven a cabo, además de la Ley 5/2000, de 12 de enero reguladora, de la responsabilidad penal de los menores, todos los derechos reconocidos a éstos en la Constitución y en el ordenamiento jurídico, particularmente en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, y las leyes que la modifican (Ley Orgánica 8/2015 de 22 de julio y Ley 26/2015 de 28 de julio ambas de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia) , Ley 1/2006, de 28 de febrero, de Protección de Menores de la Rioja, el Real Decreto 1110/2015 de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de Delincuentes Sexuales y en la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, modificada por la LO 8/2006 de 4 de diciembre reguladora de la responsabilidad penal de los menores y Real Decreto 1771/2004, de 30 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 5/2000, la Ley 1/2006, de 28 de febrero de protección de menores de La Rioja, así como en la Convención sobre los Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989 y reglas de las Naciones Unidas

para la protección de menores privados de libertad (Resolución 45/113 de 14 de diciembre de 1990) y en todas aquellas normas sobre protección de menores contenidas en los Tratados válidamente celebrados por España.

Así como cualquier otra normativa estatal o autonómica que se establezca durante la vigencia del convenio y todas las directivas que emanen de la Dirección General de Justicia e Interior en relación con el buen funcionamiento del centro y sus relaciones entre éste y las demás instancias implicadas en la ejecución de las medidas.

3.-Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

Como se puede deducir de las breves reflexiones contenidas en apartados anteriores y del seguimiento realizado en este informe respecto de los datos del año 2016 y sus indicadores, es destacable que en 2016 respecto de los menores atendidos en el centro de menores así como los atendidos en los otros programas de medio abierto se ha observa que es menor el número de menores-mujeres infractoras que el de menores-hombres. Y que el número de menores en ambos casos han disminuido con respecto al año anterior en algunos tipos de medidas lo que supone una buena ejecución de los programas de reinserción a nivel social y educativo sin perjuicio de las políticas y medidas de igualdad que se están llevando a cabo.

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones

A.- Políticas de gasto a llevar a cabo

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

Como medidas de Acción positiva se proponen las siguientes:

- En la contratación de personas, a igualdad de condiciones, seleccionar a quienes pertenezcan al sexo que sea minoritario en el departamento al que hayan de incorporarse.
- Aplicar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
- Unificar los sistemas de selección de personas incluyendo criterios de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
- Formar y Sensibilizar en materia de Igualdad de Oportunidades a todos aquellos quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso de selección, a través de cursos, formación, etc., bajo la premisa de una progresiva presencia equilibrada de la mujer.
- Utilización de métodos de selección y contratación no discriminatorios.
- Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

-Mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito y capacidad y de adecuación persona-puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

-Aumento de la representación femenina en la toma de decisiones.

-Las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo, se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

-Se revisarán las prácticas de comunicación existentes (Web, intranet, tablones de anuncios, anuncios en medios de comunicación, etc.) para corregir aquellas que pudieran ser deficientes a fin de asegurar que la información llega a mujeres y hombres por igual.

-Ampliación de las fuentes de reclutamiento y de los canales de comunicación. Para ello:

Se utilizarán canales de comunicación que faciliten el reclutamiento de mujeres, publicitando las ofertas en centros de formación/asociaciones/escuelas profesionales y, estableciendo los contactos y convenios de colaboración precisos con entidades especializadas para la contratación de mujeres.

-Facilitación de la conciliación de la vida familiar y laboral

-Recursos/materiales especializados que aborden los delitos relacionados con la violencia de género en adolescentes en contexto judicial.

-Repensar los estereotipos de género y su relación con la comisión de delitos

-Realizar campañas (como la del lazo blanco) que faciliten la visibilización de los hombres por la igualdad para promocionar la nueva masculinidad etc.

Por último como reflexión señalar que la igualdad no pasa por hacer las mismas cosas hombres y mujeres o equiparar los riesgos de unos a otros, sino que la igualdad tiene que ver con la igualdad de trato, de oportunidades, significados, poder y valor. Si no se da alguna de estas características se produce la discriminación.

B. Informe sobre impacto de género

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

6.9.5 Dirección General de Dependencia, Discapacidad y Mayores. Programa 2323. Administración General de Atención a la dependencia y Prestaciones Sociales

Descripción de programas de gasto

A fecha 1 de enero de 2020 la población con discapacidad reconocida es de 19.863 personas, cifra que representa el 6,27% de la población riojana²⁹. (229 personas más que el 1/1/2019).

Del total de la población con discapacidad reconocida, 10.638 son hombres, que suponen el 6,81% de toda la población masculina, y 9.225 son mujeres, que corresponden al 5,74% de toda la población femenina.

Cuadro 6.9.5.1

Población con discapacidad en la Comunidad Autónoma de La Rioja

Unidad: número y porcentaje

	Población en La Rioja con discapacidad reconocida (1/1/2019)		Población Total (Padrón 2018)	
	Nº	Porcentaje (%) ^[1]	Nº	Porcentaje (%)
Hombres	10.638	6.8	156.179	49.3
Mujeres	9.225	5.7	160.619	50.7
Total	19.863	6.3	316.798	100

FUENTE: Servicio de Discapacidad

Del total de población riojana con discapacidad reconocida 10.638 son hombres, que suponen el 53,56%, y 9.225 son mujeres, que representan el 46,44%. En el total poblacional, la proporción por sexos es del 49,30% de hombres y el 50,70% de mujeres.

A fecha 30/06/2000, la población con discapacidad reconocida era de 12.713, representando entonces el 4,81% de la población (264.178). Se observa que entre ambas fechas la población con discapacidad reconocida aumentó en un 56,24%, mientras que la población riojana se incrementó en un 19,92%.

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

Menores de 3 años	Menores en edad preescolar
Menores de 3 a 6 años	Menores en educación infantil
De 6 a 17 años	Menores y jóvenes en periodo de formación
De 18 a 64 años	Jóvenes y adultos en edad laboral (Búsqueda de empleo y plena actividad)
De 65 a 74 años	Personas mayores y en edad de jubilación
75 años y más	Personas mayores con riesgo de dependencia

²⁹ Datos de población del Padrón Municipal 2019 del INE

Cuadro 6.9.5.2

Población con discapacidad en la Comunidad Autónoma de La Rioja

Unidad: número y porcentaje

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Menos de 3 años	13	0,07%	10	0,05%	23	0,12%
De 3 a 6 años	78	0,39%	34	0,17%	112	0,56%
De 7 a 17 años	513	2,58%	277	1,39%	790	3,98%
De 18 a 64 años	5.362	26,99%	4.078	20,53%	9.440	47,53%
De 65 a 74 años	2.210	11,13%	1.732	8,72%	3.942	19,85%
75 años y más	2.462	12,39%	3.094	15,58%	5.556	27,97%
Total	10.638	53,56%	9.225	46,44%	19.863	100,00%

FUENTE: Servicio de Discapacidad

La población de atención temprana son los menores de 0 a 6 años, con discapacidad reconocida representan el 0,68% y los menores y jóvenes con discapacidad reconocida de 7 a 17 años representan el 3,98% del total de población con discapacidad reconocida. Son el 1,68% del total poblacional de este grupo de edad (55.076 personas).

La población adulta con discapacidad reconocida de 18 a 64 años supone el 47,53% del total de población con discapacidad reconocida y el 4,83% del total poblacional de este grupo de edad (195.473 personas).

Las personas mayores de 65 años con discapacidad reconocida son el 47,82% del total de población con discapacidad reconocida y el 14,34% del total de mayores riojanos (66.249 personas mayores).

En todos los tramos de edad el porcentaje de hombres supera al de mujeres excepto el de 75 años y más.

Teniendo en cuenta el grado de discapacidad, más de la mitad de la población con discapacidad reconocida, el 64,76% presenta una discapacidad moderada, el 20,73% una discapacidad grave y el 14,51% presentan una discapacidad muy grave.

Cuadro 6.9.5.3

Personas con discapacidad según grado de discapacidad

Unidad: número y porcentaje

	Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	7.240	36,45%	2.091	10,53%	1.307	6,58%	10.638	53,56%
Mujeres	5.623	28,31%	2.027	10,20%	1.575	7,93%	9.225	46,44%
Total	12.863	64,76%	4.118	20,73%	2.882	14,51%	19.863	100%

FUENTE: Servicio de Discapacidad

El grado de discapacidad según el sexo refleja una mayor proporción de la discapacidad moderada en hombres que en mujeres (56,29% frente a 43,71%), en la discapacidad grave (50,78% y 49,22%), y en la discapacidad muy grave, el porcentaje femenino es superior al masculino (45,35% de hombres frente a 54,65% de mujeres).

Atendiendo a la tipología de la deficiencia de la deficiencia principal, las deficiencias físicas (osteoarticular, neuromuscular y crónicas) son las que presentan una mayor prevalencia, con el 53,96% de la población reconocida con discapacidad.

Las deficiencias psíquicas (trastorno y retraso mental) ocupan el segundo lugar con el 26,67%, mientras que las deficiencias sensoriales (visuales, auditivas, expresivas) suponen un 15,55%. Las deficiencias mixtas y otras representan el 3,71%.

Si tenemos en cuenta también el grado de discapacidad, se observa que en la discapacidad moderada las deficiencias físicas son las de mayor prevalencia (39,22%), sobresaliendo la osteoarticular. Los porcentajes de las psíquicas y sensoriales representan el 13,82 % y el 9,65% cada una respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades graves también sobresalen las deficiencias físicas (9,26%), también con mayor relevancia la osteoarticular. La proporción de las deficiencias psíquicas y de las sensoriales son el 8,21% y el 2,19% respectivamente respecto del total de discapacidades.

En las discapacidades muy graves las físicas son el 5,48%, sobresaliendo las neuromusculares. La proporción de las deficiencias psíquicas y de las sensoriales son el 4,64% y el 3,72% respectivamente respecto del total de discapacidades.

Cuadro 6.9.5.4

Personas con discapacidad atendiendo a la tipología y el grado de discapacidad

Unidad: número y porcentaje

		Moderado (33%-64%)		Grave (65%-74%)		Muy grave (75% y más)		Total	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Física	Osteoarticular	4.563	22,97%	715	3,60%	225	1,13%	5.503	27,70%
	Neuromuscular	1.013	5,10%	458	2,31%	628	3,16%	2.099	10,57%
	Crónicas	2.215	11,15%	667	3,36%	235	1,18%	3.117	15,69%
Psíquica	Retraso mental	1.014	5,10%	482	2,43%	333	1,68%	1.829	9,21%
	Trastorno mental	1.731	8,71%	1.148	5,78%	589	2,97%	3.468	17,46%
Sensorial	Visual	641	3,23%	245	1,23%	655	3,30%	1.541	7,76%
	Auditiva	1.213	6,11%	158	0,80%	68	0,34%	1.439	7,24%
	Expresiva	62	0,31%	32	0,16%	15	0,08%	109	0,55%
Mixta		149	0,75%	144	0,72%	107	0,54%	400	2,01%
Otras		249	1,25%	65	0,33%	23	0,12%	337	1,70%
No consta		13	0,07%	4	0,02%	4	0,02%	21	0,11%
Total		12.863	64,76%	4.118	20,73%	2.882	14,51%	19.863	100,00%

FUENTE: Servicio de Discapacidad

Atendiendo a la deficiencia principal y al sexo, se observa que la población masculina con discapacidad reconocida supera a la femenina. Respecto a las deficiencias físicas la diferencia es de más de doce puntos porcentuales a favor a los hombres (55,65% frente al 44,35%), en las psíquicas y en las sensoriales están próximas a los dos puntos porcentuales (50,70% frente a 49,30% y 51,29% frente al 48,71% respectivamente).

Cuadro 6.9.5.5

Personas con discapacidad atendiendo a la tipología de deficiencia y al sexo

Unidad: número y porcentaje

	Hombres		Mujeres		Total		
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Física	Osteoarticular	2.963	14,92%	2.540	12,79%	5.503	27,70%
	Neuromuscular	1.170	5,89%	929	4,68%	2.099	10,57%
	Crónicas	1.832	9,22%	1.285	6,47%	3.117	15,69%
Psíquica	Retraso mental	1.033	5,20%	796	4,01%	1.829	9,21%
	Trastorno mental	1.667	8,39%	1.801	9,07%	3.468	17,46%
Sensorial	Visual	767	3,86%	774	3,90%	1.541	7,76%
	Auditiva	709	3,57%	730	3,68%	1.439	7,24%
	Expresiva	85	0,43%	24	0,12%	109	0,55%
Mixta		190	0,96%	210	1,06%	400	2,01%
Otras		212	1,07%	125	0,63%	337	1,70%
No consta		10	0,05%	11	0,06%	21	0,11%
Total		10.638	53,56%	9.225	46,44%	19.863	100,00%

FUENTE: Servicio de Discapacidad

Cuadro 6.9.5.6

Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia

Unidad: número y porcentaje

	Vacante	Varón	Mujer	Ocupada
20.04.02 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia				
Grupo A1				
Director				
Cuerpo Técnico AG				
Cuerpo Facultativo Superior AE (Psicólogo)				
Cuerpo Facultativo Superior AE (Pedagogo)	-	-	-	-
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico Especialista)	1,0	1,0	1,0	1,0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Superior AE (Médico)	-	-	-	-
Grupo A2/B	1,0	1,0	1,0	1,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE	1,0	1,0	1,0	1,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AG	1,0	1,0	1,0	1,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Técnico Atención Temprana)	-	-	-	-
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Psicomotricista)	1,0	1,0	1,0	1,0

Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Logopeda)	1,0	1,0	1,0	1,0
Escala Sanitaria Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Fisioterapeuta)	-	-	-	-
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Terapeuta Ocupacional)	4,0	4,0	4,0	4,0
Cuerpo Facultativo Grado Medio AE (Asistente Social)	4,0	4,0	4,0	4,0
Grupo C1	1,0	1,0	1,0	1,0
Cuerpo Administrativo AG	-	-	-	-
Grupo C2	1,0	1,0	1,0	1,0
Cuerpo Auxiliar AG	1,0	1,0	1,0	1,0
Escala Sanitaria Cuerpo Auxiliar Facultativo AE (Auxiliar Enfermería)	1,0	1,0	1,0	1,0
Grupo E	-	-	-	-
Cuerpo Subalterno AG	-	-	-	-
Total plazas plantilla	-	-	-	-

El 88,89% del personal es femenino, frente a un 11,11% del personal masculino, claramente condicionado por tratarse de profesiones feminizadas.

Por grupos profesionales:

	Varón	Mujer
20.04.02 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia		
Grupo A1	2 (20%)	8 (80%)
Grupo A2/B	2 (8%)	23 (92%)
Grupo C1	0,0	2 (100%)
Grupo C2	1 (20%)	4 (80%)
Grupo E	0,0	2 (100%)
Total plantilla	0,1	0,9
Medidas conciliadoras	Varón	Mujer
20.04.02 Centro de Valoración de la Discapacidad y Dependencia		
Grupo A1	0,0%	1,0
Grupo A2/B	0,0%	9,0
Grupo C1	0,0%	1,0
Grupo C2	0,0%	0,0
Grupo E	0,0%	0,0
Total plantilla	0,0%	11,0

La valoración del grado de dependencia se realiza por un profesional cualificado que acude al domicilio de la persona solicitante con el fin de valorar la capacidad individual para el desempeño de las diferentes actividades y tareas.

Para realizar la valoración de dependencia se deben aplicar los baremos correspondientes y tener en cuenta los informes de salud y las condiciones de su entorno.

En este apartado se incluyen todos los dictámenes generados durante el año 2018 por grados de dependencia así como los de sin grado. En los de sin grado están incluidos los procesos agudos que no se pueden valorar, los desistimientos, caducidades, inadmisiones a trámite y fallecidos antes de realizar la valoración.

Cuadro 6.9.5.7

Grado de Dependencia

Unidad: número y porcentaje

	Total		Sin grado		Grado I		Grado II		Grado III	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Hombres	1.485,0	38,82	202,0	36,73	515,0	38,61	441,0	39,69	327,0	39,40
Mujeres	2.340,0	61,18	348,0	63,27	819,0	61,39	670,0	60,31	503,0	60,60
Total	3.825,0		550,0		1.334,0		1.111,0		830,0	

Fuente: Servicio de Discapacidad

Durante el año 2019, se han realizado 3.825 dictámenes, de los cuáles, el 61,18% corresponden a mujeres y el 38,82 % a hombres. Hay por tanto un 22,36 % más de mujeres que de hombres

Del total de dictámenes emitidos, corresponden al Grado I, Dependencia Moderada, 1.334, de estos el 61,39% corresponde a mujeres y el 38,61 % a hombres.

Al Grado II, Dependencia Severa, corresponden 1.111 dictámenes, de los cuales el 60,31% corresponde a mujeres y el 39,69% a hombres

Al Grado III, Gran Dependencia, 830 de los cuales el 60,60% corresponde a mujeres y el 39,40% a hombres

Y por último, sin Grado de Dependencia son 550 casos, de los que el 63,27% corresponde a mujeres y el 36,73% a hombres

Como puede observarse, en todos los grados de dependencia, es mayor el número de mujeres que de hombres.

La persona con discapacidad demandante de empleo debe presentar, en la Oficina de Empleo, además del certificado de discapacidad, el certificado de capacidades para facilitar la inserción laboral de modo acorde a sus capacidades. Estos certificados, recogen la valoración de las capacidades de la persona con discapacidad para el acceso al mercado de trabajo.

Por otra parte, cuando existe una oferta de empleo, Desde la Dirección General de Empleo, nos solicitan informes de aptitud que contienen la evaluación y aptitud de la persona con discapacidad para el desempeño del puesto de trabajo ofertado, así como las limitaciones que pueda presentar para ello. Estos informes son tanto para empleo ordinario o protegido

A lo largo del año 2019 se han realizado 112 certificados de capacidades y 696 informes de aptitud para el trabajo.

Cuadro 6.9.5.8

Certificados de capacidades de aptitud

Unidad: número y porcentaje

	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Información y orientación laboral					
Certificados de capacidad	45,0	40,18	67,0	59,82	112,0
Informes de aptitud	263,0	37,79	433,0	62,21	696,0
Total	360,0	40,4	535,0	60,0	892,0

Fuente: Servicio de Discapacidad

Del total de los 112 certificados de capacidades emitidos 40,18 % a corresponden a mujeres y el 59,82 % a hombres. Lo que supone un 19,64 % menos de mujeres.

Del total del 696, informes de aptitudes emitidas, el 37,79 % de mujeres y un 60,21 % a hombres. Lo que supone un 22,42 % menos de mujeres.

Analizando estos datos respecto al impacto de género, se refleja que el número de hombres demandantes de empleo que nos llega, es superior al de las mujeres.

Cuadro 6.9.5.9

Tarjetas de estacionamiento

Unidad: número y porcentaje

	Mujeres		Hombres		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Tarjetas de estacionamiento	1.287	46.8	1.462	53.2	2.749

Fuente: Servicio de Discapacidad

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

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

Del total de 776 tarjetas de estacionamiento valoradas, 40,72% corresponden a mujeres y (415) el 59,28 a hombres. Ello supone un 18,56 % menos de tarjetas para mujeres.

Valoración y reconocimiento de grado de discapacidad

TIPO_EXPEDIENTE	SEXO	Expedientes iniciados	Resoluciones	Resoluciones de archivo
Total expedientes	Total	2.781	2.692	383
	Hombre	1.422	1.397	208
	Mujer	1.359	1.295	175
Valoración inicial	Total	1.659	1.431	189
	Hombre	811	719	98

	Mujer	848	712	91
Revisión a instancia de parte	Total	936	919	170
	Hombre	506	476	94
	Mujer	430	443	76
Revisión de oficio	Total	53	198	9
	Hombre	33	129	7
	Mujer	20	69	2
Reclamación	Total	132	138	14
	Hombre	71	69	8
	Mujer	61	69	6
Sentencia judicial	Total	1	6	1
	Hombre	1	4	1
	Mujer		2	

Atención a las Personas con discapacidad en Centros Especializados

El número total de población con discapacidad atendida en plaza pública en centros especializados para personas con discapacidad y con dependencia en la Comunidad Autónoma de La Rioja, a 31 de diciembre de 2019, es de 663. Del total de personas atendidas, 389 son hombres, en torno al 58,67 % del total; y 275 son mujeres, algo más de un 41,48% del total.

Las personas que ocupan plaza de servicio de atención residencial también pueden ocupar plazas de servicio de centro de día o de centro ocupacional, por lo que por servicios son un total de 796 personas las que han ocupado plaza a lo largo de 2019

Cuadro 6.9.5.10

Beneficiarios de centros especializados

Unidad: número y porcentaje

	Beneficiarios/as plazas 2018 por género				
	Total	Mujer	%	Hombre	%
Total centros	663	389	58,67	275	41,48
Residencia	250	138	55,20	112	44,80
Centro Ocupacional	312	195	62,50	117	37,50
Centro de Día	251	144	57,37	107	42,63

Fuente: Servicio de Discapacidad

Intervención de los Servicios Sociales en Atención Temprana

En los centros o servicios de desarrollo infantil y atención temprana se presta una intervención de servicios sociales en atención temprana a toda la población infantil riojana de 0 a 6 años con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos, tratando de prevenir y compensar las desventajas transitorias o permanentes en su desarrollo, a través de una atención de carácter preventivo, asistencial, habilitador y orientada al menor, su familia y su entorno.

A lo largo del año 2018, se han atendido a través de este servicio a 822 menores de entre 0 y

6 años, de los que 587 han sido niños, lo que representa un 71,4% y 235 han sido niñas, un 28.6% del total.

Consejo Sectorial de Personas con Discapacidad

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

El Consejo Sectorial de Personas con discapacidad se compone de 10 miembros, 8 mujeres y 2 hombres.

Programa Integra en La Escuela

Por último, cabe resaltar el programa socioeducativo, Integra en la Escuela. Este programa se desarrolla de octubre a diciembre, en el primer trimestre del curso escolar. En el curso 2018/2019 han sido unos 6022 escolares participantes, de ellos, un 49,33% han sido niñas, y 50,67% niños

B. Comentarios sobre la situación actual

Se observa que en líneas generales la situación porcentual de atención de hombres frente a mujeres viene a tener una misma posición social que la de la población en general. El número de hombres atendidos en centros especializados, en concreto en los centros residenciales centros de día y en los centros ocupacionales, es superior al número de mujeres atendidas.

Si analizamos la situación respecto al impacto de género se refleja que el número de hombres con discapacidad reconocida (10.596 personas un 53,97% del total de personas con discapacidad) superan a las mujeres (9.038 personas un 46,03% del total de personas con discapacidad). Pero respecto a su atención en algunos centros el porcentaje va en aumento: la atención de hombres con discapacidad en centros residenciales especializados supera al de mujeres; y en los centros ocupacionales y centros de día, los hombres superan también a las mujeres.

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

Respecto a los datos del Servicio de Intervención de Servicios Sociales en Atención Temprana, se detecta un mayor número de niños que de niñas, tal y como se ha indicado, el

número de menores atendidos se eleva a 787, de los que un 68 % son niños frente a un 321%, que son niñas, ya que existe una mayor demanda y de necesidad del servicio por parte de niños que de niñas.

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

La atención desde los Servicios Sociales a personas con discapacidad y en situación de dependencia que presentan dificultades para vivir en su propio medio, se presta a través de recursos especializados de atención, ya sean de atención diurna o de atención residencial. Así mismo la atención a menores demandantes del servicio de intervención de servicios sociales en atención temprana se presta a través de centros y servicios de desarrollo infantil y atención temprana, como recursos específicos para llevar a cabo la ejecución de la intervención de servicios sociales en atención temprana.

Respecto al impacto de género no existen unas medidas de discriminación positiva dado que se atiende a toda la demanda, garantizando el acceso a los servicios con arreglo a criterios de igualdad y equidad sin discriminación alguna asociada a condiciones personales o sociales. Por ello no se considera necesario la aplicación de medidas de acción positiva.

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

El programa de gasto tanto de plazas públicas para personas con discapacidad como del servicio de intervención de servicios sociales en atención temprana, no se prevé ninguna incidencia sobre el impacto de género, ya que los objetivos son la atención especializada e integral a las personas que demandan el servicio con independencia del género del beneficiario del servicio.

3.-Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

Se hace una valoración positiva, ya que desde el Servicio de Personas con Discapacidad se está dando respuesta a la demanda planteada por el colectivo de mujeres con discapacidad y niñas con necesidades de intervención de servicios sociales en atención temprana, al objeto de mejorar su calidad de vida, promover su autonomía y atender a las situaciones de dependencia, y en el caso de las menores conseguir todas las posibilidades de su desarrollo armónico integrados en su entorno y lograr el máximo de autonomía posible.

4.-Propuesta de mejora y recomendaciones:

A.- Políticas de gasto

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

De especial importancia es también la política de gasto en el sistema de intervención de servicios sociales en atención temprana, con el fin de garantizar a través de un proceso integral una respuesta a las necesidades que presentan la población infantil con trastornos en su desarrollo o que tienen el riesgo de padecerlos y su familias, para prevenir o compensar

las desventajas transitorias o permanentes, y potenciar su capacidad de desarrollo y de bienestar, posibilitando de la forma más completa su integración en el medio familiar, escolar y social, así como su autonomía personal.

B.- Informe sobre impacto de género

El impacto de género como medida específica presupuestaria en el colectivo de personas con discapacidad no tiene incidencia directa en la política de gasto que se desarrolla desde Servicios Sociales, para la atención especializada para personas con discapacidad y la intervención de servicios sociales en atención temprana, al no existir una desigualdad manifiesta.

El objetivo actual es dar respuesta a la demanda de servicios especializados para personas con discapacidad, recibida con independencia del género de la persona demandante, proporcionándole una atención personalizada e integral y fomentando su autonomía y participación en la vida socio comunitaria, y en el caso de los menores de 0 a 6 años ofrecer la respuesta más adecuada a las necesidades que presenten, para lograr su desarrollo armónico y el máximo de autonomía posible.

6.9.6. Dirección General de Dependencia, Discapacidad y Mayores. Programa 2322. Personas Mayores.

Según el padrón 2019 (Real Decreto 743/2019, de 20 de diciembre), en La Rioja hay 66.249 personas mayores de 65 años, un 20,91% sobre el total, de los cuales 29.387 (18,54%) son hombres y 36.862 (22,68%) son mujeres.

El Índice de Vejez (cociente entre la población de 65 años y más, y el total de población, multiplicado por 100) es de 20,91%. Siendo superior en las mujeres (22,68%) que en los hombres (18,54%). En nuestra Comunidad Autónoma es superior en 1,65 puntos a la media nacional (19,26%).

El Índice de Senectud (cociente entre la población de 85 años y más, y la población de 65 años y más, multiplicado por 100) es del 19,24%, superior en 2,56 puntos a la media nacional (16,68%). Al igual que el índice anteriormente referido, también es superior en las mujeres (23,03%), que en los hombres (15,05%).

El Índice de Envejecimiento (cociente entre la población de 65 años y más, y la población de menos de 15 años, multiplicado por 100) es de 144,22%, lo que significa que existen más de 144 personas de 65 y más edad por cada 100 menores de 15 años. Este dato es superior en más de 12 puntos a la media nacional (131,54%).

Cuadro 6.9.6.1

Índices varios

Unidad: porcentaje

	Índice de Vejez	Índice de Vejez España	Índice de Senectud	Índice de Senectud España	Índice de Envejecimiento La Rioja	Índice de Envejecimiento España
2009	18,0%	16,7%	14,5%	12,7%	127,9%	114,2%
2010	18,2%	16,9%	15,3%	13,2%	127,3%	114,3%
2011	18,5%	17,2%	15,9%	13,6%	126,0%	115,4%
2012	18,6%	17,4%	16,5%	14,0%	125,9%	116,4%
2013	18,9%	17,7%	16,9%	14,3%	125,9%	117,8%
2014	19,4%	18,1%	17,2%	14,8%	130,4%	119,8%
2015	19,9%	18,4%	17,6%	15,2%	133,4%	122,1%
2016	20,1%	18,6%	18,2%	15,6%	135,8%	123,8%
2017	20,4%	18,8%	18,6%	16,0%	138,4%	125,9%
2018	20,7%	19,1%	19,0%	16,4%	141,1%	128,5%
2019	20,9%	19,3%	19,2%	16,7%	144,2%	131,5%

Distribución de la población mayor de 65 años por sexo

La distribución de la población mayor de 65 años por sexo es de 36.682 mujeres frente a 28.387 hombres, lo que supone un 11,28% más de la población femenina. En el tramo de población con edad mayor a los 85 años, el número de mujeres prácticamente duplica al de hombres. Estos datos revelan un sobreenvjecimiento de la población femenina.

Cuadro 6.9.6.2

Distribución población mayor de 65 años. Año 2018

Unidad: número y porcentaje

	Total	%	% Total >=65 años	Hombres	Mujeres	% de Hombres	% de Mujeres
De 60 y más	86.074	27,17%	129,92%	39.226	46.848	45,57%	54,43%
De 65 y más	66.249	20,91%	100,00%	29.387	36.862	44,36%	55,64%
De 80 y más	22.655	7,15%	34,20%	8.454	14.201	37,32%	62,68%
De 85 y más	12.745	4,02%	19,24%	4.357	8.388	34,19%	65,81%

Fuente: Padrón INE 2019. Elaboración propia.

Cuadro 6.9.6.3

Población mayor de 65 años por demarcaciones 2018

Unidad: número y porcentaje

	Población Total	Población de 65 y más	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Logroño	151.136	30.769	12.779	17.990	41,53%	58,47%
Rioja Alta	46.833	11.834	5.557	6.277	46,96%	53,04%
Rioja Centro	46.833	8.691	4.270	4.421	49,13%	50,87%
Rioja Baja	71.996	14.995	6.781	8.174	45,22%	54,51%
La Rioja	316.798	66.249	29.387	36.862	44,36%	55,64%

Fuente: Padrón INE 2019. Elaboración propia.

Centros de día para personas mayores

Cuadro 6.9.6.4

Solicitudes de centro de día. Año 2019

Unidad: número y porcentaje

	Solicitudes	Porcentaje
Mujeres	539	67.6
Hombres	258	32.4
Total	797	100.0

Fuente: Consejería Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.6.5

Evolución experimentada en las solicitudes de centro de día por sexo

Unidad: número solicitudes

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	187,0	135,0	158,0	213,0	303,0	340,0	358,0	446,0	539
Hombres	101,0	94,0	106,0	114,0	170,0	194,0	201,0	258,0	258
Total	288,0	229,0	264,0	327,0	473,0	534,0	559,0	704,0	797

Fuente: Consejería Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Las solicitudes de Centro de día han experimentado un incremento constante y significativo para las mujeres a partir de 2013, mientras que para los hombres ha sido bastante menor, Este año curiosamente, se han registrado el mismo número de solicitudes de hombres que el año pasado.

A partir del año 2010 las solicitudes de Centro de Día, por parte de las mujeres, superan ostensiblemente a las de los hombres. Resultado que despunta en los últimos años. Concretamente en este año 2019, la diferencia se sitúa en 281 personas solicitantes, lo que supone más del doble de solicitudes de mujeres que de hombres.

Cuadro 6.9.6.6

Personas atendidas en el servicio de centro de día. Año 2019

Unidad: número y porcentaje

	Personas	Porcentaje
Mujeres	507	70,9
Hombres	208	29,1
Total	715	100,0

Fuente: Consejería Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.6.7

Evolución de la atención en los centros de día por sexo:

Unidad: número y porcentaje

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	379,0	370,0	486,0	396,0	440,0	417,0	432,0	463,0	507
Hombres	200,0	190,0	205,0	199,0	187,0	173,0	199,0	205,0	208
Total	579,0	560,0	691,0	595,0	627,0	590,0	631,0	668,0	715

Fuente: Consejería Servicios Sociales y Gobernanza Pública

El número de mujeres atendidas en el servicio público de centro de día ha superado año tras año al de hombres. Un año más, el sector femenino, duplica ampliamente en número al de hombres.

Atención residencial para las personas mayores

Cuadro 6.9.6.8

Solicitudes del Servicio Público de atención residencial para personas mayores dependientes a fecha 31 de diciembre de 2019

Unidad: número y porcentaje

	Solicitudes	Porcentaje
Mujeres	832,0	67.9%
Hombres	392,0	32.1%
Total	1224,0	100,0%

Fuente: Consejería Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.6.9

Evolución en el número de solicitudes de Residencia de Mayores

Unidad: número y porcentaje

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	416,0	406,0	408,0	387,0	689,0	653,0	862,0	862,0	832,0
Hombres	253,0	250,0	208,0	278,0	322,0	342,0	407,0	521,0	392,0
Total	669,0	656,0	616,0	665,0	1.011,0	995,0	1.269,0	1.383,0	1224,0

Fuente: Consejería Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Una de las causas por las que normalmente, el número de solicitudes de mujeres es mayor que el de hombres, es por el hecho de que normalmente, son ellas las cuidadoras habituales de sus cónyuges. Circunstancia que habitualmente se prolonga hasta el fallecimiento de la pareja, momento en el cual, si la mujer es dependiente, solicita el ingreso en el servicio público de atención residencial.

Cuadro 6.9.6.10

Número de personas atendidas en Residencias de Personas Mayores en 2019

Unidad: número y porcentaje

	Personas	Porcentaje
Mujeres	1286	64,3%
Hombres	689	35,7%
Total	1975	100,0%

Fuente: Consejería Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Especial referencia al servicio de atención residencial para personas mayores en situación de riesgo o exclusión social.

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

Cuadro 6.9.6.11

Solicitudes de Residencia por riesgo de exclusión social en 2019

Unidad: número y porcentaje

	Solicitudes	Porcentaje
Mujeres	27	
Hombres	33	
Total	60	

Fuente: Consejería Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.10.6.12

Evolución en el número de solicitudes de Residencia por riesgo de exclusión social

Unidad: número y porcentaje

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	14,0	7,0	9,0	10,0	11,0	11,0	27
Hombres	20,0	18,0	27,0	20,0	26,0	28,0	33
Total	34,0	25,0	36,0	30,0	37,0	39,0	60

Fuente: Consejería Servicios Sociales y Gobernanza Pública

En el caso de las solicitudes del servicio público de Atención Residencial para personas mayores en riesgo de exclusión social se observa claramente que es la mayor demanda por parte de hombres que de mujeres, 41.14 puntos más en el año 2017. Este dato demuestra que los contextos de exclusión y/o riesgo social son más habituales entre la población masculina, que se muestra más vulnerable a situaciones de dependencia, abandono, desempleo...

Señalar que durante el protocolo previo al ingreso se produjeron tres rechazos: dos varones y una mujer.

Centros de participación activa de personas mayores

En La Rioja existen un total de 12 Centros de Participación Activa de personas mayores, de los cuales tres se encuentran en Rioja Alta (Santo Domingo, Haro y Nájera), cinco en Rioja Baja (Calahorra, Arnedo, Alfaro, Autol y Rincón de Soto) y los cuatro restantes en la zona de Logroño. El número de mujeres usuarias de estos centros es de 23 390, que representan el 58% del total y el de hombres de 17.511, el 42%.

Cuadro 6.9.6.13

Evolución en el número de solicitudes de Residencia de Mayores

Unidad: número y porcentaje

	Usuarios 2018	Porcentaje
Total	17.511	41.9
Mujeres	24.270	58.1
Total	41.781	100.00

Fuente: Consejería Servicios Sociales y a la Ciudadanía

A la vista de los datos, se considera que el nivel de participación en los CPA es mayor en el caso de las mujeres, un 17% más, que en los hombres.

En relación a los ÓRGANOS DE PARTICIPACIÓN regulados según el Decreto 42/2016, de 4 de noviembre, por el que se regula el estatuto de los Centros de Participación Activa para personas mayores, las Juntas de Participación de estos CPA estarán formadas por cuatro miembros representativos de las personas mayores de cada centro (presidencia, vicepresidencia, secretaria y vocalías).

	Miembros	Porcentaje	Presidentes	Porcentaje
Hombres	23	48	9	75.0
Mujeres	25	52	3	25.0
Total	48	100	12	100

Fuente: Consejería Servicios Sociales y a la Ciudadanía

A pesar de ser superior el número de mujeres usuarias de Centros de Participación Activa al de los hombres, sigue siendo muy inferior la representación en el cargo de la presidencia de estas Juntas pese a ser más o menos paritario el número de miembros mujeres que el de hombres en estos órganos de participación.

Consejo Sectorial de Personas Mayores en 2018

Por Orden 7/2017, de 20 de diciembre, de la Consejería de Políticas Sociales, Familia, Igualdad y Justicia, se crea y regula el Consejo Sectorial de Personas Mayores de la Comunidad Autónoma de La Rioja. En el año 2018 la distribución por sexos de sus miembros fue la siguiente:

Mujeres	5,0
Hombres	3,0
Total	8,0

B.- Comentarios sobre la situación actual

El incremento en la esperanza de vida y la baja tasa de natalidad están originando un crecimiento acelerado en el porcentaje de personas mayores, que tiene como consecuencia un aumento del envejecimiento de la población. En España es evidente al observar el crecimiento medio anual del grupo de personas de 65 años y más años, en comparación a la del total del país. Los datos indican que la estructura de edad de la población española envejecerá de forma acelerada e intensa.

Además de las causas y efectos del envejecimiento sobre la persona en sí misma, es preciso tener en cuenta también sus repercusiones sobre la sociedad en general y su entorno inmediato en particular. Estos aspectos guardan relación con la dependencia que mantienen los mayores de cuidadores o familiares.

Pero los cambios no se limitan a criterios cuantitativos. Desde hace años, los hombres mayores de 65 años, se encuentran con que han de hacer frente a unos cambios que han afectado a su estructura íntima, a la familia y a la estructura social, especialmente derivados, de los avances en materia de igualdad de género.

La relación entre el número de hombres y mujeres varía según las edades. Hasta los 45 años el porcentaje de varones es ligeramente superior al de mujeres en todas las edades, a partir de esta

edad la situación se invierte y es siempre superior el número de mujeres. Esta proporción aumenta a medida que se avanza en edad, llegando a duplicar al número de varones a partir de los 85 años.

Esta feminización se produce no sólo en cuanto al número existente de mujeres mayores, sino a que frecuentemente son éstas, a su vez, las responsables de los cuidados a los mayores en la familia, incluido el cónyuge. Y de esta manera cuando el compañero fallece, ellas son las que solicitan, al encontrarse solas, el acceso a los servicios de atención a personas mayores, tanto diurnos como residenciales.

A la vista de los datos estadísticos expuestos, se puede concluir que la demanda de los servicios públicos de centro de día y de atención residencial es mayor por parte de las Mujeres, que por parte de los hombres.

Sin embargo, en contrapartida, podemos observar que en el caso del servicio de atención residencial para personas mayores en situación de riesgo o exclusión social, la demanda de dicho servicio es mayor por parte de los hombres, y ello, porque en este caso, es mayor el número de hombres que se encuentran solos y con mayores dificultades de socialización.

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

C- Objetivos que se persiguen con los programas de gasto

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 socio sanitario 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.

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

No obstante, llama la atención y así lo constatan los datos del IMSERSO, que el 84 % de las cuidadoras de personas dependientes son mujeres, siendo lo más habitual que la cuidadora sea la hija (50%), o la esposa o compañera (12 %) y en menor medida las nueras (9 %).

Así pues, es evidente que si bien el impacto de género no incide directamente en la oferta de los servicios públicos de atención residencial o de centros de día, sí que deberíamos plantear la necesidad de implementar políticas públicas que contribuyan a formar a los varones como cuidadores, tales como eliminar la siempre repetida imagen de la mujer como cuidadora e incluir también la figura masculina, organizar cursos de “formación doméstica” ya que los hombres cuando asumen el papel de cuidador se encuentran con la necesidad de realizar actividades que nunca habían desarrollado como cocinar, hacer la compra...etc.

En definitiva, se debe intentar desde la Administración desarrollar medidas que permitan reforzar el papel del varón como cuidador y cuando menos suavizar el rol de cuidadora que tradicionalmente viene protagonizando la mujer.

2.- Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

El programa de gasto previsto para los servicios sociales para personas mayores no tiene en principio incidencia desde el punto de vista del impacto de género, en la medida que tales servicios, como ya se ha indicado, se dirigen al conjunto de la población sin hacer distinción por razón de sexo, si bien se plantea lo ya expuesto en el punto 1.C

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

Al hilo de lo planteado en los puntos anteriores no se puede hacer una valoración desde el punto de vista del impacto de género.

4.- Propuesta de mejora y recomendaciones

A-Políticas de gasto a llevar a cabo

No obstante, sin perjuicio de lo ya expuesto, la política de gasto en recursos especializados de servicio de centro de día se considera que tiene una especial relevancia puesto que conjuga dos objetivos de las políticas públicas: conciliar la vida familiar y laboral, y mantener a la persona dependiente en su entorno personal, familiar y social, potenciando su autonomía.

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

La articulación de una red de recursos públicos adquiere, si cabe, mayor importancia en estos tiempos en los que las posibilidades de acceder a recursos privados son más reducidas. Y todo ello sin perder la perspectiva de género o el punto de vista de los cuidadores informales y la necesidad de reforzar el papel masculino como cuidador.

B.- Informe de impacto de género

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

6.9.7. Dirección General de Servicios Sociales y Ciudadanía. Programa 2324. Infancia y menores y Programa 2331.Mujer

Descripción del programa de gasto

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

En este sentido, el programa 2324 “Infancia y menores” tiene como finalidad dotar las actuaciones tendentes a la promoción de los derechos de los menores, así como ejercer las competencias como entidad pública de protección de menores

Por su parte, el programa 2331 “Mujer” tiene como finalidad dotar las actuaciones tendentes a la promoción de la mujer y la igualdad de oportunidades, proporcionar a la mujer embarazada recursos específicos de apoyo, así como proporcionar a las víctimas de violencia de género recursos específicos de atención.

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

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

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

1.-Situación de partida

A.-Estadísticas

El número de mujeres en La Rioja, según padrón 2014, es de 160.912, representando un 50,4% de la población total.

Al margen de este dato sociodemográfico, se exponen los siguientes indicadores correspondientes a 2019:

Atención a la mujer

Cuadro 6.9.7.1

Atención en el Centro Asesor de la Mujer

Unidad: número

Mujeres atendidas de forma presencial	260
Consultas telefónicas	125
Mujeres atendidas por violencia de género (del total de atenciones presenciales)	385

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

Cuadro 6.9.7.2

Atención residencial

Unidad: número

	Mujeres	Niños	Niñas
Servicio de atención residencial de emergencia	35	16	14
Servicio de alojamiento y atención integral para mujeres víctimas de violencia de género	19	7	9
Servicio de alojamiento y atención integral a jóvenes gestantes	12	4	6

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

Cuadro 6.9.7.3

Programa de Buenos Tratos

Unidad: número participantes

	Hombres	Mujeres
Alumnado participante en el programa de coeducación de prevención de violencia	9.048	9.863
Profesorado participante en el programa de coeducación de prevención de violencia	255	454

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

Familias

Cuadro 6.9.7.4

Número de personas beneficiarias en 2019 de las actuaciones dirigidas a familias numerosas, desagregado por sexo

Unidad: número personas

Biparental	3.716
Hombres como único titular junto a sus hijos/as	540
Mujeres como única titular junto a sus hijos/as	1.916
Total	6.172

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

Cuadro 6.9.7.5

Número de personas beneficiarias en 2019 del Servicio de Orientación y Mediación Familiar, desagregado por sexo

Unidad: número personas

Hombres	Mujeres	Niños	Niñas
222	465	11	12

FUENTE: Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia

Otros indicadores. Resumen

Hombres atendidos en el programa de prevención para hombres con riesgo de violencia familiar	27 hombres	
Personas menores atendidas en el programa de atención integral a menores expuestos a violencia de género	60 niños	46 niñas
Mujeres que en 2019 han realizado consultas en el teléfono de información de la mujer	129 mujeres	
Miembros en el Consejo Sectorial de Mujer	7 mujeres	

Menores

Entre los 319.002 habitantes en La Rioja hay 56.196 menores de 18 años, según el padrón 2014. Esta cifra supone el 17,62% del total poblacional.

La distribución de la población menor de 18 años por género es de 28.716 hombres y 27.480 mujeres.

Cuadro 6.9.7.6

Distribución por edades de la población menor de 18 años:

Unidad: número personas

	Total	% Total población	% Total menores de 18 años	Chicos	Chicas	% de chicos	% de chicas
0 a 2	9.170,0	2,9%	16,3%	4.684,0	4.486,0	51,1%	48,9%
3 a 5	10.205,0	3,2%	18,2%	5.300,0	4.905,0	51,9%	48,1%
6 a 11	19.351,0	6,1%	34,4%	9.855,0	9.496,0	50,9%	49,1%
12 a 15	11.740,0	3,7%	20,9%	6.015,0	5.725,0	51,2%	48,8%
16 a 17	5.730,0	1,8%	10,2%	2.862,0	2.868,0	50,0%	50,1%
más 17	56.196,0	17,6%	100,0%	28.716,0	27.480,0	51,1%	48,9%

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Durante 2019 se iniciaron 106 expedientes de protección en relación a 175 menores, 79 varones y 96 mujeres.

El número de menores declarados en situación de riesgo durante 2019 asciende a 169, de ellos 75 varones y 91 mujeres; y el número de menores declarados en situación de riesgo a 31 de diciembre de 2019 es 499, 242 varones y 256 mujeres.

Respecto a la situación de desamparo, a 31 de diciembre de 2019 había 183 menores en esta situación, 90 niños y 93 niñas. Y durante el año se tutelaron a 61 menores. De ellos, 34 niños y 27 niñas.

Cuadro 6.9.7.7

Guarda de menores en la Administración en 2019

Unidad: número

	Niños	Niñas	Total
Total menores en guarda a 31/12/2016	90,0	103,0	193,0
Menores cuya guarda se ha asumido en 2017			
- por tutela	34,0	27,0	61,0
- a solicitud de padres o tutores	10,0	3,0	13,0
- por resolución judicial	2,0	2,0	4,0
- por guarda provisional	21,0	11,0	32,0
Total menores cuya guarda se ha asumido en 2017	67,0	43,0	110,0
Total menores guardados en 2017	99,0	100,0	199,0

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuando un menor haya pasado por varias situaciones solo se contabiliza en la última situación declarada

Menores con medida de Acogimiento Residencial en 2017**	A 31/12/2018				Altas en 2019			A 31/12/2019		
	Hombres	Mujeres	Nonato	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tutela	36	62	98	20	21	41	36	48	84	36
Guarda voluntaria				0	0					
Guarda judicial	6	4	10	10	3	13	4	2	6	6
Guarda provisional	2	0	2	2	2	4	0	2	2	2
Total menores	2	2	4	21	11	32	5	3	8	2

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

** Cuando un menor haya pasado por varias situaciones solo se contabiliza en la última situación declarada

Durante 2019, 206 menores estuvieron en acogimiento residencial, 101 niños y 105 niñas.

Cuadro 6.9.7.8

Acogimiento familiar

Unidad: número menores en acogimiento familiar

		Vigentes a 31/12/2016			Formalizados en 2017			Vigentes a 31/12/2017		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Tutela	Preadoptivo	10	9	19	4	6	10	9	13	22
	No preadoptivo	31	21	52	13	14	27	38	29	67
Guarda voluntaria		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda judicial		0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total		41	30	71	17	10	37	47	42	89

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

* Cuando un menor haya pasado por varias situaciones solo se contabiliza en la última situación declarada

Durante 2019, 108 menores bajo la guarda de la Administración estuvieron en acogimiento familiar, 58 niños y 40 niñas.

Unidad: número menores en acogimiento familiar sin guarda de la administración

	Vigentes a 31/12/2018			Formalizados en 2019			Vigentes a 31/12/2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Derivados de la formalización de guarda de hecho	23	27	50				19	20	39
Acogimientos vigentes una vez cesada la tutela de la Administración sobre el menor	0	2	2				0	1	1

c) Programas de apoyo al acogimiento familiar

Cuadro 6.9.7.9

Número de participantes en 2017 en los programas de Formación, apoyo técnico y seguimiento para familias acogedoras extensas y ajenas

Unidad: número

	Monoparentales		Biparentales	Menores
	Hombres	Mujeres		
Familias acogedoras extensas	1	17	24	48
Programa de acogimiento familiar de menores	2	22	20	53
Total	3	89	44	101

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.7.10

Adopción. Actuaciones practicadas en 2017

Unidad: número

	Hombres	Mujeres	Menores
Delegación de guarda con fines de adopción	4	6	10
Propuestas de adopción formuladas al órgano judicial	3	6	9
Autos judiciales firmes de formalización de adopción	5	2	7

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Cuadro 6.9.7.11

Número de adopciones internacionales culminadas

Unidad: número

	Total solicitudes
Adopción internacional	3.

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Tabla 6.9.8.12

Numero solicitudes de valoración de idoneidad

Unidad: número

	Familia	Monoparentales		Total solicitudes
	biparental	Hombres	Mujeres	
Solicitantes formados en 2017	9	0	3	12

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Tabla 6.9.7.13

Familias participantes en el programa de formación de familias solicitantes de adopción

Unidad: número

	Familia	Monoparentales		Total solicitudes
	biparental	Hombres	Mujeres	
Solicitantes formados en 2019	14	0	7	16

Fuente: Elaboración propia. Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

B.-Comentarios sobre la situación actual

Para realizar un análisis de la situación, observamos diferentes datos derivados de las estadísticas señaladas en el punto anterior. Como conclusiones más relevantes podemos destacar que las políticas sobre igualdad que vienen desarrollándose por parte del Gobierno de La Rioja en las materias anteriormente señaladas, se traducen en la inexistencia de brechas de género apreciables, siendo adecuado el reparto de utilización

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

EN MATERIA DE MUJER

- Al igual que en ejercicios anteriores se detecta la prevalencia de la mujer en el caso de familias monoparentales, tanto en la demanda de títulos de familia numerosa como en ofrecimientos para adopción y acogimiento familiar, y en participación en el programa de formación de familias interesadas en la adopción. Ello parece deberse al tradicional rol asumido por la mujer como cuidadora de la familia derivado del modelo social, factor sobre el que se debe seguir incidiendo a través de los actos de sensibilización relativos a la igualdad de roles entre hombres y mujeres y de corresponsabilidad en las labores familiares. Cabe destacar que la tendencia iniciada en 2010, donde se apreciaba un repunte en la iniciativa de los hombres, en solitario, como solicitantes de valoración de idoneidad para la adopción, retrocedió sustancialmente en 2014 y 2016 donde no hubo ninguna solicitud, si bien en 2015 nuevamente se presenta un ofrecimiento para la adopción nacional por parte de un varón solo. En 2017, se repite la situación de 2016, no habiendo solicitudes de varones en solitario.

- En cuanto al programa de “Atención integral a menores expuestos a violencia de género”, el número de menores atendidos en 2017, son de 67 menores, cuatro más que el año anterior, en concreto 35 niños y 32 niñas, la prevalencia igual que el año anterior es que es mayor el

número de niños atendidos frente al de niñas, si bien ha habido un aumento del número de niñas atendidas.

- En 2017 el servicio de Orientación y Mediación Familiar mantiene la prevalencia de la mujer, con respecto a los hombres en el caso de los adultos beneficiados por el programa. En 2016 se habían atendido a 405 mujeres frente a 203 hombres, es decir casi el doble de mujeres. En 2017 fueron 425 las mujeres atendidas y 233 hombres. Por tanto, la tónica general va en la misma línea que el año anterior, si bien se incrementa en un 2% el número de hombres atendidos respecto a las mujeres con relación al anterior año (así en 2016 se atendió a un 66% de mujeres del total de personas usuarias frente al 33,4% de hombres y en 2017 a un 64% de mujeres frente a un 36% de hombres).

Respecto a los menores atendidos en el servicio se mantiene la tendencia que supera el número de niños con respecto a los niñas, igual que en 2016. En 2016 se habían atendido 24 menores de los cuales 16 fueron niñas (66,7%) y 8 niños (33,3%), prevaleciendo en 2016 las niñas respecto a los niños atendidos.

En 2017 se atendieron 18 menores de los cuales 11 fueron niñas (61%) y 7 niños (39%). Por lo que pese a ser mayor el nº de niñas atendidas, se incrementa respecto al año anterior un 6% el porcentaje de niños.

- En el Centro de Documentación especializado en mujer, siguen siendo las mujeres las que se benefician de forma mayoritaria de este servicio. Ello puede deberse a que se trata de material especializado en temática que afecta de modo especial a las mujeres. No obstante, se detecta un descenso tanto en el número de consultas como en el de préstamo de ejemplares por parte de los hombres. Realizando la comparación de 2016 con respecto a 2017 destaca el incremento de mujeres que han solicitado préstamo, casi el doble que en el año anterior, descendiendo en el caso de los hombres casi a la mitad.

De forma global, considerando a las personas usuarias del servicio, los hombres usuarios en 2016 suponían un 24% del total. En 2017 los hombres representan un 13,2%. No hay ninguna razón conocida por la que en el último ejercicio se haya incrementado el número de usuarias frente al de usuarios.

- En el ámbito de la promoción de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se ha mantenido la tendencia alcista en cuanto al número de colegios participantes y alumnado formado en el programa de Buenos Tratos, que pretende desarrollar todas sus capacidades con independencia del género, potenciar su autoestima y sensibilización para la coeducación, y enseñarles a resolver sus problemas a través de la comunicación interpersonal. El número de alumnas sigue superando al de alumnos beneficiarios. En concreto en 2017 el de alumnas es de un 51,7% y el de alumnos 48,3%. La tendencia por tanto es similar a la de años anteriores.

Respecto al profesorado participante, el número de mujeres en 2016 representaba un 64%, y en 2017 se mantiene el porcentaje. En este caso este hecho se explica dado que la implantación del programa es mayor en infantil (donde predominan las mujeres) que en primaria.

Cabe destacar en 2017 diversos proyectos que pretenden la disminución de brechas y a una mejora de la atención de mujeres en especial situación de vulnerabilidad los siguientes:

En 2016, en materia de igualdad el Gobierno de La Rioja encargó a la Universidad de La Rioja la elaboración del diagnóstico de género en nuestra Comunidad Autónoma, como punto de partida para la elaboración de políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género, así como con el objetivo de impulsar de manera paralela la elaboración del diagnóstico de género en el seno del Gobierno de La Rioja, como entidad empleadora.

El 23 de junio de 2017, se presentó el primer Diagnóstico de Género de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Este diagnóstico es la fase previa a la elaboración de un Plan de Igualdad.

Los datos que recoge el diagnóstico reflejan que en La Rioja, desde el punto de vista laboral, las mujeres siguen estando empleadas mayoritariamente en algunos de los sectores laborales peor retribuidos, que están infrarrepresentadas en los puestos de decisión y que son más vulnerables a las situaciones de pobreza. Asimismo, el documento señala que la maternidad afecta a las tasas de empleo femenino y que la ausencia de corresponsabilidad en cuanto a la dedicación a las tareas de cuidado y del hogar sitúa a las mujeres en desventaja a la hora de desarrollar su carrera profesional.

Del mismo modo, indica que las mujeres son poco reconocidas en el espacio público, después de analizar aspectos como los premios institucionales en todos los ámbitos (cultural, deportivo, empresarial, etc.).

Entre las recomendaciones generales que realiza destaca la necesidad de generar nuevas formas de organización dentro de la Administración en las que la igualdad gane peso. Además, recomienda incorporar la perspectiva de género a todas las áreas del Gobierno, desagregar datos por sexo en las estadísticas que elabore el Ejecutivo riojano y contemplar en la contratación pública criterios de valoración igualitarios, entre otras propuestas.

El Gobierno de La Rioja está elaborando, en 2018 el I Plan estratégico de igualdad de mujeres y hombres en La Rioja. El objetivo general es elaborar un primer Plan como instrumento estratégico y operativo de trabajo que tenga en cuenta la situación de partida recogida en el I Diagnóstico de género de la Comunidad Autónoma de La Rioja y especifique con claridad los objetivos a conseguir para revertir la desigualdad de género existente, las propuestas de acción, su temporalización y los recursos necesarios para lograrlo.

Así mismo en 2018 se prevé la creación de un Servicio de implementación de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en La Rioja

El objetivo general es fomentar e integrar transversalmente el cumplimiento del principio horizontal de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en la sociedad que reside en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja, impulsando esta integración desde la Administración pública de la Comunidad Autónoma. En este contexto la figura profesional de Agente de Igualdad es una pieza fundamental para la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones, empresas e instituciones que conforman la sociedad.

Se han desarrollado durante 2017 y 2018 diferentes acciones formativas en materia de igualdad dirigidos a personal de la Administración Pública de la CAR:

- Posgrado de agente de igualdad
- Cursos específicos en materia de género

Los indicadores de los programas de gasto se han recogido en el apartado A del presente informe. Así mismo, se ha continuado con la participación en la Red de Políticas de Igualdad, que es el principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (FSE, FEDER, FEMP y FEADER) durante el período de programación 2014-2020. En 2017, la labor de la CCAA en este aspecto ha sido continuista respecto a años anteriores, formando parte activa de dicha Red.

Asimismo, se continúa participando de forma anual en el encuentro Intercambia, en el que participan organismos de educación y de igualdad regionales, con el objetivo de compartir, iniciativas, experiencias y buenas prácticas coeducativas. En 2017 fue la XIII Jornada, “Los libros de texto: una herramienta para avanzar en igualdad entre mujeres y hombres”.

Respecto al Apoyo a la maternidad, el Gobierno de La Rioja, el 1 de julio de 2016 aprobó el Plan Integral de Apoyo a la Embarazada en situación de desprotección y/o riesgo de exclusión social, en virtud de lo establecido en la Ley 1/2012, de 12 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada.

Este Plan tiene la finalidad de reforzar y articular la red de recursos, medidas y ayudas existentes en La Rioja para asegurar la protección de las mujeres gestantes, especialmente de aquellas más vulnerables. Destacan en el momento actual las siguientes medidas, que se gestionan desde la Dirección General de Servicios Sociales:

En proceso de creación y mantenimiento de una base de datos sobre recursos y servicios (públicos y privados sin ánimo de lucro), con la finalidad de dotar a las personas interesadas del conocimiento sobre los recursos y apoyos a los que se puede acceder, así como de una guía de recursos y servicios.

- Mantenimiento de un teléfono gratuito de información a la mujer embarazada.
- Mantenimiento del teléfono del menor para información a jóvenes embarazadas y futuros padres.
- Mantenimiento de un programa de atención a madres jóvenes y jóvenes gestantes en situación de riesgo social, con inclusión de la figura paterna, en su caso, fomentando la corresponsabilidad.
- Nuevo Programa de preparación para la paternidad y maternidad responsable (Diseñado el Programa para el fortalecimiento del vínculo afectivo en 2016, habiendo comenzado su ejecución en 2017).
- Creación de un catálogo bibliográfico especializado sobre la mujer embarazada dentro del Centro de Documentación de la Mujer, para facilitar la investigación y el conocimiento de profesionales, investigadores y población general.

Se ha creado una nueva sección en el Centro de Documentación de la mujer en materia de gestación y maternidad y se adquirirá material bibliográfico específico.

EN MATERIA DE INFANCIA

Respecto al programa de detección, notificación y registro de maltrato infantil señalar que en 2015 la tendencia respecto al género de las notificaciones recibidas en años anteriores, siendo superior las de maltrato hacia niños que superan en un 22.4% respecto al de las notificaciones referidas a niñas. La tendencia en 2016, cambia, de tal forma que un 55,3% son niñas y los niños 44,7%. En 2017 se repite la tendencia de 2016 siendo mayor el número de niñas un 58% y los niños un 42%.

Por lo que se refiere a la protección de menores, no se aprecian diferencias sustanciales en las cifras globales de casos atendidos, si bien la adopción de medidas de protección están motivadas, en la mayor parte de los casos, a factores externos a los menores (circunstancias sociofamiliares de los padres o guardadores).

También es reseñable la aprobación el 6 de junio de 2017 de un Protocolo de Acción contra el Abuso Sexual Infantil en la Comunidad Autónoma de La Rioja, su aprobación tuvo lugar por la Comisión Institucional de La Rioja para la Coordinación de Actuaciones de Sensibilización, Protección y Recuperación Integral de las Víctimas de la Violencia

La idea de crear un protocolo, surgió por la necesidad detectada de contar con un instrumento que permita una actuación coordinada y rápida en aquellos casos de abuso sexual infantil.

Este Protocolo complementa al Programa de detección, notificación y registro del maltrato infantil, de tal forma que el Informe de Notificación elaborado en el marco del mismo, sustituye a las Hojas de Notificación para los casos concretos de sospecha o certeza de abuso sexual infantil. Este instrumento es un paso más para la prevención, la intervención y el seguimiento de los abusos y malos tratos.

El objetivo prioritario era coordinar los esfuerzos de tipo personal y material para la defensa de la plena integridad y dignidad de los menores afectados.

El itinerario implantado responde al cumplimiento de los principios que han de regir la intervención con los menores en caso de abuso sexual infantil, garantizando su detección y consiguiente protección, mediante una actuación proporcionada, que evite, por una parte, que la intervención profesional suponga para el menor una sobreactuación y repeticiones innecesarias que agraven su condición de víctima, y, por otra, la contaminación de la declaración del menor.

Finalmente es destacable la aprobación en 2017 de una Estrategia en materia de Infancia y Adolescencia del Gobierno de La Rioja 2018-2021, para el diseño de actuaciones que permitan reforzar el cumplimiento de la Convención de los Derechos del Niño. En 2018, se ha elaborado el IV Plan de Infancia y Adolescencia, que será aprobado a lo largo del mismo ejercicio.

C.-Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

A la vista de las conclusiones extraídas en el apartado anterior, el programa de gasto previsto para 2019 tiene un carácter continuista tanto en materia de mujer como en materia de infancia.

En concreto, se quiere hacer un esfuerzo en el objetivo último de lograr la igualdad de hombres y mujeres, en desarrollo de los objetivos y medidas del hasta ahora vigente Plan Integral de Mujer. Así mismo, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible y metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, este programa de gasto contribuye al cumplimiento de diversos objetivos y en concreto del Objetivo 5. Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo (5.1); eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas (5.2); asegurar el acceso a la salud sexual y reproductiva (5.6):

Así el Diagnóstico de Igualdad elaborado desde la Universidad para el Gobierno de La Rioja en 2017, es una herramienta que identifica necesidades, y que ha dado paso al diseño de un I Plan de Igualdad de La Rioja, que integraría objetivos y medidas a realizar en futuros ejercicios. Estos objetivos se centran principalmente en hacer visible a la sociedad las diferentes realidades de mujeres y hombres y la situación de desventaja de la que parten las mujeres, así como introducir la perspectiva de género en la actuación pública de la Administración Riojana. Por tanto se pretende remover los obstáculos que mantienen las situaciones de discriminación e impulsar cambios culturales y sociales que consoliden la igualdad de oportunidades.

Asimismo continuará la ejecución del Servicio para la implementación del principio de igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la Rioja, que contará con cuatro profesionales para tal fin.

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

- Centro de Documentación de la Mujer
- Programa de buenos Tratos (coeducación, autoestima y resolución de conflictos) ampliado a través de sistemas de entorno web (página web, portal de Buenos Tratos)
- Programa de atención integral de menores expuestos a violencia de género (Apóyame)
- Actos de sensibilización contra la violencia (25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de género)
- Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)
- Registro de violencia de género
- Programa de detección, notificación y registro de sospecha de maltrato infantil, incorporándose la función de confirmación de los mismos a través del Registro de Protección de Menores.
- Formación a los profesionales

- Fomento de la participación asociativa a través de los consejos Sectoriales de Mujer e Infancia
- Programa de Prevención para hombres con riesgo de violencia familiar, con la metodología reforzada mediante terapias grupales.
- Acciones para la concienciación social en materia de derechos de la infancia (igualdad, protección, conmemoración del Día de la Infancia)

En cuanto a atención directa a la mujer, distribuida en los siguientes ejes:

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

- Mantenimiento del Centro Asesor de la Mujer como servicio especializado en materia de mujer
- Actualización permanente de la página web en materia de mujer
- Teléfono de información a 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)
- Atención residencial de emergencia a mujeres víctimas de violencia de género (red de alojamiento para mujeres). Se incorporará un nuevo recurso para mujeres víctimas de violencia de género cuyo uso se destinará a aquellos casos que por sus circunstancias o por la máxima ocupación del resto de los recursos requieran su ingreso.
- Alojamiento y atención integral para jóvenes gestantes (red de alojamiento para mujeres)
- Servicio de mediación familiar
- Servicio de orientación familiar
- Gestión de títulos de familias numerosas
- Fomento de los programas dirigidos a la atención de la mujer realizados por entidades públicas y privadas y, en especial, el programa de atención de jóvenes gestantes.
- Ejecución del Plan de apoyo a mujeres embarazadas
- Aplicación de las medidas de protección de menores, con especial incidencia en los programas de acogimiento familiar que requerirán, el próximo ejercicio, un mayor esfuerzo presupuestario

- Fomento de los programas dirigidos a la atención de menores realizados por entidades públicas y privadas y, en especial, el programa de atención a menores en situación de riesgo y el de acompañamiento a jóvenes una vez alcanzada la mayoría de edad.
- Puesta en marcha de las medidas recogidas en el Plan de apoyo a la mujer embarazada en riesgo social
- Sobre 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, en consecuencia, beneficiar 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 Buenos Tratos.
 - Participación en el Observatorio de Violencia de Género.
 - Mantenimiento del registro regional de violencia de género
 - Presidencia y participación en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interinstitucional para la coordinación en la detección y notificación de casos de abuso sexual infantil.

2.-Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Anualmente, desde la Dirección General de Servicios Sociales y Ciudadanía 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 de los distintos programas en la igualdad de género.

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.

Cada año, de la implementación de las distintas medidas incorporadas en el programa de gasto del presupuesto de esta Dirección General, se viene observando un avance importante en la incorporación de la perspectiva de género en todos los ámbitos, con el objeto de avanzar hacia el objetivo de lograr la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

3.-Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

El diseño del programa de gasto de la Dirección General de Servicios Sociales y Ciudadanía 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 a garantizar que todo aquello que se lleve a cabo en esta materia procure avanzar en el camino hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

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.

El programa de gasto que se implementa en el ámbito de los servicios sociales se basa en la diferenciación entre, por un lado, de las políticas dirigidas a la sensibilización sobre la necesidad de avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres, logrando con ello la prevención de las conductas violentas, y por otro, los programas de intervención directa, encaminados a favorecer el conocimiento por parte de las mujeres de los recursos sociales existentes y garantizar sus derechos sociales.

La diferenciación mencionada del programa de gasto responde a los objetivos recogidos en el IV Plan Integral de la Mujer 2011-2014, que dentro del área de servicios sociales incluye medidas tanto en materia de igualdad como de violencia.

Para dar respuesta a las primeras cabe destacar el desarrollo del programa Buenos Tratos, donde se ha incrementado progresivamente el número de centros y alumnos participantes; el Centro de documentación en materia de mujer; o la atención dispensada en el Centro Asesor de la Mujer, a través de consultas telefónicas y atenciones de carácter presencial.

Por otro lado, en cumplimiento de las medidas en materia de violencia de género, cabe mencionar la consolidación del programa Buenos Tratos, tanto en infantil como en primaria; el incremento en los beneficiarios del programa de Atención Integral a menores expuestos a violencia de género; la consolidación del programa de Prevención para hombres con riesgo de violencia familiar y las acciones de sensibilización sobre el fenómeno de la violencia de género.

Los políticas implementadas desde servicios sociales con el objetivo de conseguir reducir las diferencias actuales entre hombres y mujeres o, por lo menos, evitar el incremento de las existentes en este momento, son de carácter continuista debido a que al tener como destinatarios, en muchos de los casos, a la población en general o a menores de edad requieren del transcurso de un amplio lapso de tiempo para poder analizar los avances producidos en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

La elaboración en 2018 de un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres, se considera determinante para especificar las medidas y objetivos a conseguir para revertir la situación de desigualdad. Es preciso integrar transversalmente el principio de igualdad de mujeres y hombres, marcando propuestas de acción, su temporalización y los recursos necesarios para lograrlo.

4.-Propuesta de mejora y recomendaciones

A.-Políticas de gasto

Una vez analizados los efectos de las políticas de impacto de género incorporadas en el programa de gasto de los presupuestos 2018, 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 así como para el diseño de políticas públicas, en los que se

incluya la transversalidad de la política de género como uno de los pilares de nuestra opción de gobierno.

Entre las políticas a implementar se encuentra el seguir trabajando en aras de la transmisión de valores igualitarios; la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; la inclusión social de las mujeres que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad y la cooperación entre las distintas instituciones. Todo ello sin olvidar las acciones necesarias para prevenir y erradicar el terrible problema que supone para nuestra sociedad la violencia de género.

Por tanto, las políticas de gasto tienen que ir dirigidas, entre otras medidas, y sin perjuicio de la atención directa a la mujer y a los menores:

- a la formación de los profesionales que trabajan en el ámbito de la atención a la mujer y con víctimas de violencia de género, que redundará en la mejora de la calidad de la atención prestada; así como la formación en materia de igualdad (formación de parte del personal como agentes de igualdad).
- la continuidad en la ejecución de las medidas y objetivos del Plan dirigido a la mujer embarazada, que integre medidas de apoyo para la misma y sus hijos e hijas.
- A la ejecución del Plan de Igualdad del Gobierno de La Rioja que se elaborará en 2018, y por tanto la puesta en marcha de políticas públicas en materia de igualdad, que permita lograr una igualdad plena en nuestra Administración y promover ese mismo espíritu en toda la sociedad".
- el fomento del asociacionismo en materia de mujer, que permitirá visibilizar la realidad de la mujer;
- el mantenimiento de las actividades de colaboración con entidades públicas y privadas para el desarrollo de programas dirigidos a la atención a menores,
- la continuidad de las acciones de sensibilización e intervención sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y sobre el fenómeno de la violencia de género, que permitirá crear conciencia sobre el problema en la sociedad en general, y en los más jóvenes, en particular con el Programa de buenos Tratos, y las actuaciones de formación tanto a las familias como a los menores, en los distintos programas de formación y atención llevados a cabo por la Dirección General.

Por otra parte, en los últimos años se ha reforzado la función de los Organismos de Igualdad, a través de su participación en la Red de Políticas de Igualdad de ámbito estatal, encargándose a los mismos, por primera vez en 2014 la elaboración de un Dictamen en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sobre los programas cofinanciados por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (EIE) en el período 2014-2020", que ha sido elaborada por el Instituto de la Mujer conjuntamente Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, organismo coordinador de los Fondos Estructurales en España.

Esta Propuesta de Dictamen, que emana de la normativa europea, constituye el marco para evaluar, por parte de los organismos de igualdad, la incorporación del principio de igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres en los futuros programas operativos. El Dictamen, que tiene carácter preceptivo y se incorporará a cada programa operativo previamente a su remisión a Bruselas, siendo elaborado por las autoridades de igualdad. Así en la actualidad la Dirección General de Servicios Sociales y Ciudadanía participa con voz y voto como Organismo de Igualdad en el Comité de Seguimiento de los Programas Operativos de FEDER y FSE.

Las acciones programadas en materia de igualdad supondrán un importante esfuerzo dirigido a incorporar las políticas de igualdad de forma transversal en la Administración Autonómica, y conllevarán la participación en foros, reuniones con el Instituto de la Mujer, jornadas de capacitación y en la participación de los Plenarios de la Red de Políticas de Igualdad.

B.-Informe de impacto de género

En lo que respecta al informe sobre impacto de género, su propia existencia denota un importante avance en lo que respecta a políticas de igualdad.

Por ello, al igual que en los Presupuestos de los ejercicios anteriores, se procede a elaborar este Informe de Impacto Género para 2018.

El Informe es una pieza clave de la estrategia de presupuestación con perspectiva de género, y tiene como principal objetivo valorar la incidencia de las políticas públicas desde dicha perspectiva, así como visibilizar las medidas que, a través de dichas políticas, se deben articular para corregir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.

En el caso concreto de las medidas adoptadas por el Servicio de Protección de Menores, Mujer y Familia de la Dirección General de Servicios sociales y Ciudadanía, en materia de igualdad, se han de tener en cuenta diversos factores, de un lado que la promoción de medidas para su consecución forma parte de sus funciones, bien por la vía de la prevención, como por la de la intervención directa, por lo que el enfoque de género está presente en todas sus acciones; por otro lado, la posibilidad de medir un impacto directo a corto plazo, cuando lo que se persigue es un cambio social que conlleva un cambio de mentalidad y cuyos cambios se interiorizan poco a poco, permitirían medir sus efectos reales una vez transcurridos varios años de trabajo continuado, no a corto plazo.

Asimismo es importante reseñar la necesidad de avanzar en la línea de que la lucha contra la desigualdad de género ha de ser transversal y la competencia y esfuerzo no sólo ha de ser competencia exclusiva, en este caso de la Dirección General de Servicios Sociales y Ciudadanía, sino que compete a toda la Administración.

6.9.8. Dirección General de Servicios Sociales y Ciudadanía. Programa 2326. Servicios Comunitarios

Descripción del programa de gasto

El programa de gasto 2326.46 incluye determinados gastos en Transferencias corrientes a Corporaciones Locales destinados a la consolidación y mantenimiento del Primer Nivel de atención del Sistema Público de Servicios Sociales. En línea con el Plan Concertado de Prestaciones Básicas de ámbito estatal, pretende dar cobertura a las necesidades básicas que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar o social: información, orientación y valoración de situaciones sociales.

Los Servicios Sociales de Primer Nivel tienen un carácter, polivalente, comunitario y preventivo de las diferentes situaciones de necesidad social. Están dirigidos a toda la población dentro de su ámbito territorial de actuación y prestan atención social a las personas destinatarias de los servicios y las prestaciones en el entorno más próximo. El Decreto 31/2011, de 29 de abril, por el que se aprueba la Cartera de servicios y prestaciones del Sistema Público de Servicios Sociales identifica dichos servicios y prestaciones que quedan garantizados y configurados, por tanto, como derecho subjetivo en virtud del Art. 4 de la Ley 7/2009, de 22 de diciembre, de Servicios Sociales de la Rioja.

A través de este programa de gasto se financian programas y personal de Ayuntamientos y Mancomunidades.

En 2007 se firma un Acuerdo Interinstitucional con los municipios de menos de veinte mil habitantes y las mancomunidades de servicios sociales, que permite que se incremente la cooperación que se venía efectuando con estas entidades locales, para contribuir al avance en la atención a la dependencia y promoción de la autonomía y promover la armonización en la prestación de los servicios en todo el territorio, así como la igualdad de todos los ciudadanos riojanos en el acceso a los mismos. Para el año 2020 se prevé un gasto de 12.301.450 €, repartido de la siguiente manera:

A Ayuntamientos

461.01 Servicio Ayuda a Domicilio dependencia	4.416.503
461.02 Servicio Ayuda a Domicilio Otros SAD	367.165
461.03 Otros Programas	1.460.570
461.04 Convenios de Personal	739.349
461.05 Pobreza Energética	257.935
461.06 Programa Temporeros	45.000
461.07. Programa de envejecimiento activo	175.000

A Mancomunidades

462.01 Servicio Ayuda a Domicilio dependencia	4.075.428
462.02 Servicio Ayuda a Domicilio Otros SAD	463.335

462.03 Otros Programas	539.663
462.04 Convenios de Personal	1.481.111
462.05 Pobreza Energética	76.553
462. Programa Temporeros	11.000
462.07. Programa de envejecimiento activo	175.000

Del importe de “Otros programas” se destinan 763.805 euros entre Ayuntamientos y Mancomunidades a diferentes programas y talleres de prevención e inserción social en los que de forma directa o indirecta se trabajan aspectos de género, mediante actuaciones con mujeres en riesgo de exclusión, familias y adolescentes.

1. Situación de partida

A.- Estadísticas

A) PERSONAL: Evolución de la cobertura de los servicios sociales de primer nivel

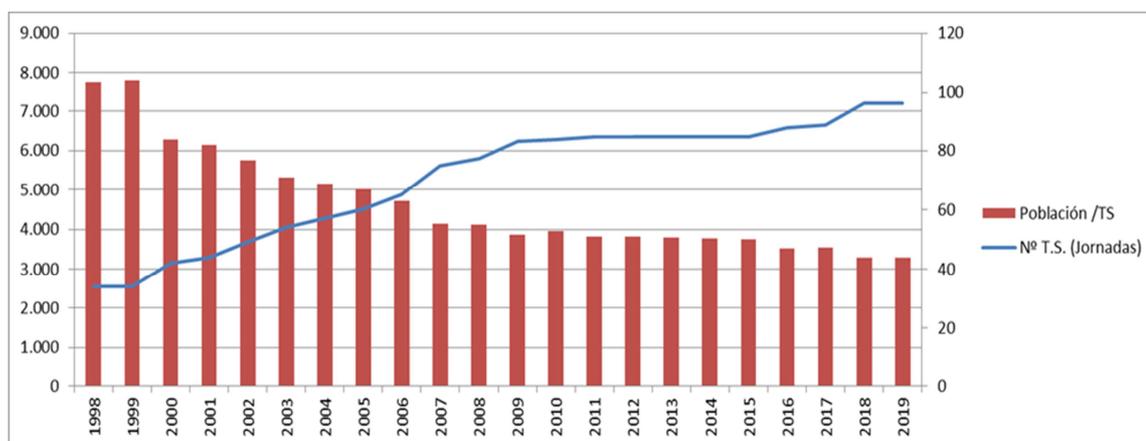
En cuanto al personal financiado, desde 2009, una vez completada la ampliación de plantillas derivada del Acuerdo Interinstitucional, el ratio de población por cada trabajador/a social de atención directa se sitúa en torno a los 3.600 habitantes, excluido el personal de estructura y el específico para la realización de programas.

Desde 1998, el incremento en las plantillas de trabajadores/as sociales de la red básica ha ido redundando en la extensión y consolidación de la red básica territorial que sustenta todo el sistema de servicios sociales, y ha representado una importante mejora en la ratio de atención que se viene manteniendo hasta la actualidad, como se aprecia en la tabla y el gráfico siguientes

Gráfico 6.9.8.1

Evolución de la cobertura de trabajadores/as sociales de la red básica en atención directa.

Unidad: número



(Fuente datos de población: INE de cada anualidad)

En 2019 se destinaron 1.674.133,92 euros para la financiación de 54 puestos de trabajador/a social, 50 mujeres y 4 hombres, y 11 puestos de auxiliar administrativo, 2 hombres y 9 mujeres.

Cuadro 6.9.8.2

Financiación 2019 con entidades locales para la plantilla de la red básica.

Unidad: número

	Entidad	Nº TT.SS Jornadas	Nº TT.SS (1)	Hombres	Mujeres	Nº Jornadas Aux.	Nº aux. activos. (1)	Hombres	Mujeres	TOTAL	Financiación 2018
La Rioja Baja	Manc. Alhama-Linares	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Alfaro	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Grupo Aldeanueva de Ebro y Rincón de Soto	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Manc. Cidacos	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Arnedo	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
La Rioja Centro	Grupo de Agoncillo, Murillo, Robres, Santa Engracia y Lagunilla	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Manc. Ocón	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Grupo de Cameros Viejos	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	Manc. Leza-Iregua	107.004,02	107.004,02	107.004,02	107.004,02	107.004,02	107.004,02	107.004,02	107.004,02	107.004,02	107.004,02
	Manc. Iregua	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
La Rioja Alta	Manc. Moncalvillo	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	Manc. Nájera	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Manc. I. Najerilla Virgen	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

de Valvanera Manc.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cuatro Ríos Manc.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alto Najerilla Santo Domingo de la Calzada Manc. Virgen de Allende Manc. La Rioja Alta	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Haro Manc.	76.808,01	76.808,01	76.808,01	76.808,01	76.808,01	76.808,01	76.808,01	76.808,01	76.808,01	76.808,01	76.808,01
Tirón	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

(1) Datos de plantillas a fecha de 31 de diciembre de 2018. Los datos reflejan la proporción de jornada de los puestos de trabajo financiados

Los convenios y subvenciones prevén comisiones de seguimiento de las que forman parte representantes de las entidades.

Cuadro 6.9.8.3

Comisiones de Seguimiento. Representantes de las entidades locales

Unidad: número

	Hombres	Mujeres	Totales
La Rioja Baja	1,0	12	13
La Rioja Centro	5,0	2	7
La Rioja Alta	6,0	12	18
Logroño	1		1

- Representantes de la Consejería de Servicios Sociales y a la Gobernanza Pública: 4 mujeres

- Representantes de las Entidades Locales: 13 hombres y 26 mujeres

La Comunidad Autónoma de La Rioja, en el ejercicio de las competencias propias de las Diputaciones Provinciales, dispone de dos Centros de Coordinación, ubicados en La Rioja Alta y La Rioja Baja, que albergan al equipo multiprofesional que opera en su marco territorial de influencia, con independencia del personal propio de las Unidades de Trabajo Social. La plantilla está compuesta exclusivamente por mujeres y desde su creación, ningún puesto ha estado ocupado por hombres.

Cuadro 6.9.8.4

Plantilla de los Centros de Coordinación de Servicios Sociales Comunitarios (situación a 31 de diciembre de 2019)

Unidad: número

	Dirección	Equipo técnico			Apoyo	Total
	T.S.	Psicóloga	Educadora	administrativo	mujeres	
C. Rioja Baja	1,0	1,0	1,0	1,0	5,0	
C. Rioja Alta	1,0	1,0	1,0	1,0	5,0	
Total	2,0	2,0	2,0	2,0	10,0	

Fuente: Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública

Además, hay 4 personas asignadas a estos dos centros para la valoración de las situaciones de dependencia de su ámbito territorial, todas ellas mujeres.

B) PROGRAMAS:

La población total de La Rioja asciende a 315.675 personas, con la siguiente distribución por sexo y edad (49% hombres y 51% mujeres por el incremento en el grupo de mayores de 65 años).

Cuadro 6.9.8.5

Población de La Rioja desagregada sexos y por grupos de edad

Unidad: número

	Hombres	Mujeres	Totales
de 0 a 2 años	4.044	3.732	7.776
de 3 a 5 años	4.491	4.273	8.764
de 6 a 11 años	10.181	9.505	19.686
de 12 a 15 años	6.558	6.364	12.922
de 16 a 17 años	3.043	2.885	5.928
de 18 a 29 años	18.196	17.898	36.094
de 30 a 44 años	33.894	33.247	67.141
de 45 a 64 años	46.385	45.853	92.238
de 65 a 79 años	20.933	22.661	43.594
80 años o más	8.454	14.201	22.655
Total	156.179	160.619	316.798

En 2019 se atendieron 28.620 personas por los servicios sociales de primer nivel, de las cuales eran un 57,3% mujeres, lo que no representa una variación significativa en los porcentajes de atención de anteriores anualidades, como puede verse en la tabla siguiente.

Cuadro 6.9.8.6

Personas atendidas por sexo entre 2011 y 2019

Unidad: número

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Total	22.562,0	24.934,0	25.477,0	26.438,0	25.980,0	26.121,0	27.743,0	28.620
Hombre	9.675,0	10.912,0	11.104,0	11.464,0	11.145,0	11.135,0	11.913,0	12.214
Mujer	12.860,0	13.993,0	14.347,0	14.935,0	14.803,0	14.962,0	15.796,0	16.402
Sin asignar	27,0	29,0	26,0	39,0	32,0	24,0	34,0	5
Hombre (%)	42,9	43,8	43,6	43,4	42,9	42,6	0,4	42,7
Mujer (%)	57,0	56,1	56,3	56,5	57,0	57,3	0,6	57,3
Sin asignar (%)	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0
Diferencia %	14,1	12,4	12,7	13,1	14,1	14,7	0,1	14,6

Fuente: Protecnia

Por grupos de edad, excepto en el de 0 a 17 años, se atienden a más mujeres que a hombres. Esta diferencia todavía es mayor en el grupo de 65 años y más.

Cuadro 6.9.8.7

Porcentaje de personas atendidas por sexo y grandes grupos de edad en 2018

Unidad: número

	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 17	9,8%	9,1%	9,4%
De 18 a 65	5,5%	7,1%	6,3%
De 65 y más	13,8%	19,2%	16,8%
Total	7,8%	10,2%	9,0%

Fuente: Protecnia

Cuadro 6.9.8.8

Tabla VIII: Evolución de las personas atendidas en los servicios sociales de primer nivel entre 2015 y 2018, por sexo y edad

Unidad: número

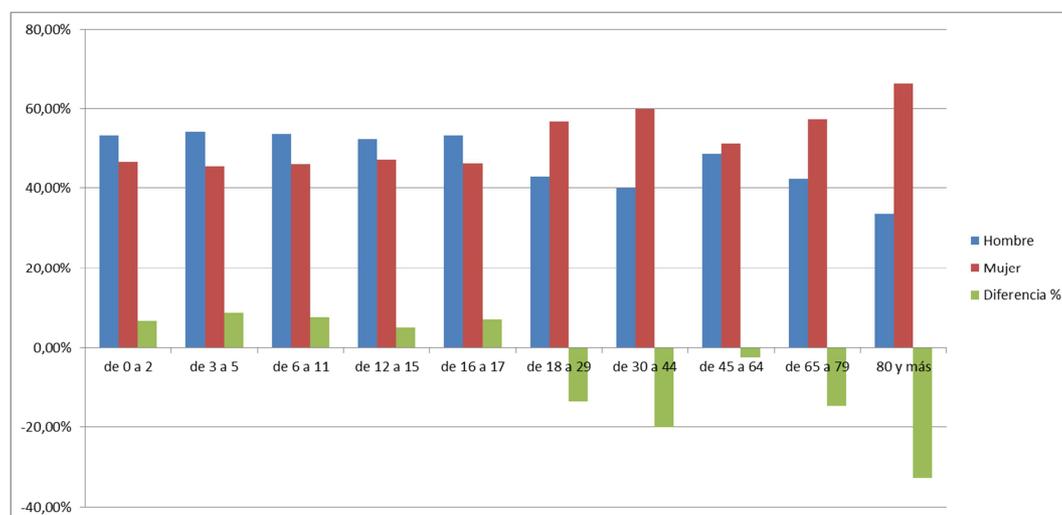
	2016			2017			2018			2019		
	Hombre	Mujer	Sin asignar	Hombre	Mujer	Sin asignar	Hombre	Mujer	Sin asignar	Hombre	Mujer	Sin asignar
0 a 2	269,0	216,0		315,0	265,0		338,0	296,0		308	272	
3 a 5	396,0	340,0		384,0	339,0		448,0	377,0		508	421	
6 a 11	922,0	750,0	5,0	832,0	752,0	4,0	984,0	845,0	3,0	991	887	
12 a 15	494,0	436,0	3,0	525,0	453,0	1,0	610,0	552,0	4,0	665	582	
16 a 17	234,0	214,0	2,0	260,0	230,0	1,0	294,0	255,0	2,0	304	267	
18 a 29	851,0	1.150,0	3,0	862,0	1.164,0	3,0	939,0	1.237,0	5,0	982	1.297	
30 a 44	2.006,0	2.839,0	2,0	1.846,0	2.675,0	1,0	1.756,0	2.631,0	1,0	1.794	2.678	
45 a 64	2.433,0	2.540,0	3,0	2.476,0	2.623,0	1,0	2.649,0	2.791,0	3,0	2.594	2.905	
65 a 79	1.237,0	1.669,0		1.266,0	1.735,0	1,0	1.420,0	1.913,0	1,0	1.483	2.012	
80 y más	2.295,0	4.630,0		2.363,0	4.715,0		2.469,0	4.886,0	1,0	2.579	5.076	

Fuente: Protecnia.

Gráfico 6.9.8.9

Distribución por sexo y edad de las personas atendidas en los servicios sociales de primer nivel 2019

Unidad: número



Programas específicos. Datos 2019

No se dispone de datos desagregados en todos los programas, como se puede observar en la tabla siguiente. Pese a ello, en los que sí se dispone, se observa una mayor prevalencia de usuarios mujeres en términos absolutos y también en términos relativos en todos los tipos de programas y en especial en los programas del Servicio de ayuda a domicilio, donde se constata que el perfil del usuario es mayoritariamente mujer y en su mayor parte mayor de 65 años.

Cuadro 6.9.8.10

Usuarios por sexo de los programas financiados en 2019 en las adendas y subvenciones de programas

Unidad: número

		Total	Hombre	Mujer
SAD- Atenciones directas para personas en situación de dependencia		4.735	1.617	3.116
SAD- Atenciones directas para la promoción de la autonomía personal		711	235	476
SAD- Atenciones directas a menores declarados en situación de riesgo		45	12	33
SAD- Atenciones directas a personas y familias en riesgo de excl. social		134	64	70
Comedor social		434	No disponible	
Comidas a domicilio		200	No disponible	
Prevención e Inserción Social				
Prevención específica de menor y familia (664 familias con intervención social)	Menores	1.364	721	643
	Adultos	1.629	744	885
Inter. familias de adolescentes en situación de crisis (71 familias)	Adolescentes	98	No disponible	
	Adultos	---	No disponible	
Talleres para la inserción social		53	11	42
Taller para la promoción de la autonomía y prevención		287	57	230
Programa estimulación físico-cognitiva		327	53	274
Ayudas de emergencia social		4.531	--	--
Ayudas para suministro energético		2.587	--	--

Servicio de Ayuda a Domicilio

Por el volumen de mujeres usuarias del servicio, por la composición de las plantillas de atención compuestas casi íntegramente por mujeres, y la cuestión de género asociada a los cuidados en el entorno familiar, se ofrecen datos del servicio de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia, la modalidad de mayor impacto presupuestario.

Cuadro 6.9.8.11

Usuarios del Programa de SAD dependencia por sexo y edad y porcentaje relativo a su sexo y grupo de edad financiados en 2018 mediante convenios y subvenciones.

Unidad: número

SAD dep.	< 65 años			65-79 años			80 + años			Total		
	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
Usuarios	281	290	571	308	537	845	1027	2288	3315	1617	3116	4733
Cobertura (%) SAD dep., sobre Dependencia	24.4	32.0	27.8	37.3	43.9	41.2	50.2	44.6	46.2	40.2	42.9	41.9

Del total de personas con algún grado de dependencia, se atiende desde el Servicio de Ayuda a Domicilio para personas dependientes a 4.733; casi el 42% de las personas dependientes están atendidas con este programa.

La planificación realizada en el Libro Blanco de la Dependencia contemplaba un porcentaje de atención del 38,1% de las personas dependientes a través del SAD, a la finalización de la implantación y estabilización del Sistema para la Atención de la Dependencia (2015) y el desarrollo posterior está demostrando que la atención que se está realizando a través de este servicio es mayor (41,96%) y responde a los objetivos planteados sólo para la dependencia moderada, en tanto que supera considerablemente en situaciones de dependencia severa y se aleja de las previsiones del modelo de atención en situaciones de gran dependencia.

Cuadro 6.9.8.12

Cobertura del SAD según grado de dependencia (previsión de Libro Blanco de Atención a la dependencia) y datos cobertura La Rioja 2019

AYUDA A DOMICILIO	Grado de dependencia		
	GRAN DEPENDENCIA	DEPENDENCIA SEVERA	DEPENDENCIA MODERADA
LIBRO BLANCO	2,9%	27,5%	59,8%
C.A. LA RIOJA (dic.2019)	34,70%	40,75%	51,83%

La atención en el entorno de más de un tercio de los grandes dependientes y de más del cuarenta por ciento de las personas con dependencia severa está añadiendo al servicio una complejidad para la que no está diseñado. Esta circunstancia, además de tensionar el servicio, es preocupante para las personas cuya atención primordial es el SAD y que viven

solas: más de la mitad de las personas atendidas con dependencia moderada, y el 64,34 de las personas que precisan mayores cuidados (dependencia severa y grandes dependientes).

Cuadro 6.9.8.13

Situación de convivencia según grados de dependencia atendidos La Rioja 2019

CONVIVENCIA SAD (dic.2019)	Grado de dependencia			
	GRAN DEPENDENCIA	DEPENDENCIA SEVERA	DEPENDENCIA MODERADA	TODOS LOS GRADOS
SOLOS	28,51%	35,87%	51,30%	41,20%
ACOMPAÑADOS	71,49%	64,13%	48,70%	58,80%

En cuanto a las personas dependientes que viven acompañadas, destaca el alto porcentaje de situaciones de gran dependencia y dependencia severa a cargo de cuidadores que, como ya se ha indicado mayoritariamente son mujeres y en no pocas ocasiones, mujeres mayores que, a su vez, necesitarían ciertos cuidados para sí mismas.

Cuadro 6.9.8.14

Intensidad del servicio, según grados de dependencia atendidos La Rioja 2019

Por último, para valorar los cuidados prestados a través del SAD es relevante hacer referencia a la intensidad del servicio.

INTENSIDAD SAD (HORAS/PERSONA/SEMANA)	Grado de dependencia			
	GRAN DEPENDENCIA	DEPENDENCIA SEVERA	DEPENDENCIA MODERADA	TODOS LOS GRADOS
SOLOS	8,26	6,32	4,06	5,35
ACOMPAÑADOS	8,66	5,80	4,13	6,01
SIT. CONVIVENCIA	8,54	5,99	4,10	5,68

La importancia de la proporción de personas dependientes a cargo de los cuidadores, en su inmensa mayoría mujeres, no sólo es amplia, en cuanto a cobertura, sino también en intensidad ya que, para todos los grados, el promedio semanal de intensidad de atención no alcanza las 6 horas. Por grado de dependencia tampoco se alcanza esa cifra en situaciones severas de dependencia y para la atención de los grandes dependientes no se alcanzan las 9 horas semanales.

Para explicar esta baja asignación de intensidades es ineludible reseñar la influencia que ejerce el decreto 12/2013, de 27 de marzo que establece la reducción al 50% de la intensidad correspondiente por grado cuando el Programa Individual de Atención contemple la compatibilidad de la ayuda a domicilio con la asistencia a un centro de atención diurna o con la prestación para cuidados en el entorno familiar que refuerza económicamente la feminización del cuidado intrafamiliar.

Respecto a la feminización de los cuidados de las personas mayores y con relación al Convenio Especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia,

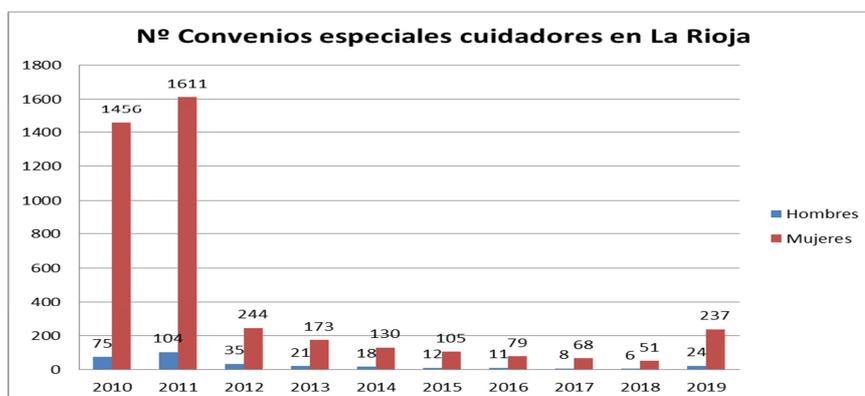
de acuerdo a los datos ofrecidos por la Tesorería General de la Seguridad Social, se observa un descenso muy acusado a partir del año 2012, como consecuencia del cambio en la normativa, por la que a partir del día 1 de enero de 2013, el convenio especial era a cargo exclusivamente del cuidador no profesional. Pese a que esta medida se restableció el 14 de mayo de 2017, la caída no se ha revertido suficientemente en nuestra Comunidad, como puede observarse en el gráfico siguiente.

Cuadro 6.9.8.15

CUIDADORES NO PROFESIONALES.

Evolución por sexo del número de convenios especiales de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia suscritos en La Rioja 2010-2019

Unidad: número



Además del Servicio de Ayuda a Domicilio para personas en situación de dependencia, se presta atención en la modalidad de promoción de la autonomía a personas que, sin ser dependientes, requieren atención asistencial debido a situaciones graves o urgentes y que se financian vía convenio a las mancomunidades y cabeceras de comarca, así como mediante subvención a ayuntamientos no mancomunados, con similares características respecto a los cuidadores.

ENCUESTA EMPLEO DEL TIEMPO

Asimismo, de acuerdo con la misma publicación, la Encuesta del Empleo del Tiempo del INE, que cuenta con dos ediciones, la última con datos de 2010, refleja la desigualdad existente en los usos del tiempo de mujeres y hombres. Así, los hombres siguen dedicando más tiempo al trabajo remunerado (7 horas y 59 minutos frente a las 6 horas y 52 minutos de las mujeres), y menos al doméstico (2 horas y 28 minutos frente a las 4 horas y 5 minutos de las mujeres). A continuación se muestran los usos del tiempo en España, ya que no se dispone de datos a nivel de La Rioja.

Cuadro 6.9.8.16

Usos del tiempo de hombres y mujeres (España, 2010)

Unidad: número

Duración media diaria dedicada a la actividad, según actividad principal y sexo						
	Trabajo voluntario	Trabajo remunerado	Estudios	Hogar y familia	Vida social y diversión	Deporte y actividades al aire libre
H	--	7 h y 59'	4 h y 49'	2 h y 28'	2 h y 15'	2 h y 22'
M	1 h y 35'	6 h y 52'	4 h y 10'	4 h y 5'	1 h y 51'	1 h y 31'

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

TEMPOREROS

La línea presupuestaria de atención a personas temporeras es una colaboración con las entidades locales atendiendo a la realidad de afluencia de personas para las tareas agrícolas, en temporada de vendimia. El Gobierno de La Rioja inicia en 2017 esta nueva línea de colaboración con las entidades locales de mayor presencia de este grupo de personas, cuyo contenido responde a las necesidades de cada entidad.

En cada caso, se han previsto distintas modalidades organizativas y se han establecido convenios de colaboración para la atención de las necesidades sociales de la población temporera que acude a Alfaro, Logroño y Nájera, y a los municipios de la Mancomunidad del Moncalvillo. En dichos convenios cabe contemplar dos tipos de programas:

Programa tipo 1.- acogida, orientación y sensibilización (sólo con la Mancomunidad de Moncalvillo).

Programa tipo 2. - alojamiento y manutención (en los cuatro convenios)

Desde el punto de vista del impacto de género, se destaca un descenso importante en la afluencia de personas, lo que reduce a 1.509 las personas atendidas, siendo sólo 4 de ellas mujeres.

Asimismo, de acuerdo con la misma publicación, la Encuesta del Empleo del Tiempo del INE, que cuenta con dos ediciones, la última con datos de 2010, refleja la desigualdad existente en los usos del tiempo de mujeres y hombres. Así, los hombres siguen dedicando más tiempo al trabajo remunerado (7 horas y 59 minutos frente a las 6 horas y 52 minutos de las mujeres), y menos al doméstico (2 horas y 28 minutos frente a las 4 horas y 5 minutos de las mujeres). A

continuación se muestran los usos del tiempo en España, ya que no se dispone de datos a nivel de La Rioja.

Cuadro 6.9.9.13

Usos del tiempo de hombres y mujeres (España, 2010)

Unidad: número

Duración media diaria dedicada a la actividad, según actividad principal y sexo						
	Trabajo voluntario	Trabajo remunerado	Estudios	Hogar y familia	Vida social y diversión	Deporte y actividades al aire libre
H	--	7 h y 59'	4 h y 49'	2 h y 28'	2 h y 15'	2 h y 22'
M	1 h y 35'	6 h y 52'	4 h y 10'	4 h y 5'	1 h y 51'	1 h y 31'

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

La línea presupuestaria de atención a personas temporeras es una colaboración con las entidades locales atendiendo a la realidad de afluencia de personas para las tareas agrícolas, en temporada de vendimia. El Gobierno de La Rioja inicia en 2017 esta nueva línea de colaboración con las entidades locales de mayor presencia de este grupo de personas, cuyo contenido responde a las necesidades de cada entidad.

En cada caso, se han previsto distintas modalidades organizativas y se han establecido convenios de colaboración para la atención de las necesidades sociales de la población temporera que acude a Alfaro, Logroño y Nájera, y a los municipios de la Mancomunidad del Moncalvillo. En dichos convenios cabe contemplar dos tipos de programas:

Programa tipo 1.- acogida, orientación y sensibilización (sólo con la Mancomunidad de Moncalvillo).

Programa tipo 2. - alojamiento y manutención (en los cuatro convenios)

Desde el punto de vista del impacto de género, se destaca un descenso importante en la afluencia de personas, lo que reduce a 1.509 las personas atendidas, siendo sólo 4 de ellas mujeres.

B.-Comentarios sobre la situación actual

En relación con el personal, los datos aportados ponen de manifiesto que entre los profesionales del trabajo social, profesión dominante en el ámbito de los servicios sociales municipales, existe una clara feminización que se traduce en que casi el 93% de las personas contratadas con esa profesión son mujeres.

El personal, al servicio de las entidades locales, tiene carácter exclusivamente funcional o laboral. La contratación de este personal se realiza atendiendo a los principios de igualdad, publicidad y mérito.

En cuanto a los usuarios de los programas, se observa, igualmente, una cierta feminización de las personas que acuden a los servicios sociales. Esta constatación, sin embargo, esconde una realidad compleja. En el tramo de los menores de edad, no se producen diferencias y en el resto de tramos (edad adulta y personas mayores) el usuario es preferentemente mujer.

La mayor longevidad de las mujeres explica en parte una mayor intervención en edades avanzadas. Sin embargo, cuando se compara el peso relativo de los usuarios por grupos de edad y sexo la diferencia no es significativa, salvo en los mayores de 80 años, donde hay una predominancia de las mujeres debido a la mayor longevidad.

El cuidado en el entorno familiar recae mayoritariamente en las mujeres. En no pocos casos se trata de mujeres mayores que cuidan a otros mayores. Ocasionalmente se ayudan de otras mujeres, en muchos casos inmigrantes, y en régimen de servicio doméstico.

Esta circunstancia de feminización de los cuidados, puede entenderse como una oportunidad laboral, tanto en este régimen del servicio doméstico, como en su empleabilidad en el servicio de Ayuda a domicilio. Sin embargo, se añade cierta falta de visibilidad y de precariedad laboral y económica en los servicios prestados.

Es responsabilidad de las administraciones públicas facilitar y mejorar las condiciones de empleo de este colectivo, por lo que se están realizando acciones para la profesionalización de estos puestos de trabajo, ocupados principalmente por mujeres, mediante procesos de reconocimiento de competencias profesionales para el acceso al perfil profesional de auxiliar de ayuda a domicilio.

Hay que apuntar que la atención prestada mediante el Servicio de Ayuda a Domicilio para la atención a la dependencia es una parte de la atención prevista para el cuidado de estas personas, junto con servicios de atención especializada en Residencias y centros de día. La demanda de la atención a domicilio continúa incrementándose viéndose afectada por diversos factores como son, entre otros: la accesibilidad a plazas públicas de otro tipo de servicios; la posibilidad de encontrar un entorno para el cuidado en el domicilio; el número de horas a las que accede la persona dependiente; la cultura personal y familiar sobre el cuidado y la atención a las personas mayores y la sobrecarga de las familias.

En cualquier caso, estos cuidados redundan en el papel de las mujeres como cuidadoras de las personas más vulnerables. Esta realidad se ve también afectada por nuevas realidades sociales como son la inmigración de personas de otros países que traen sus propios estereotipos de género, por los cambios en la estructura familiar, e incluso por la crisis económica de los últimos años. Toda esta realidad hace más difícil o impide la conciliación familiar y laboral y el desarrollo de actividades de ocio y de relaciones sociales.

C.-Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Los Convenios de personal responden al compromiso de colaboración de la Comunidad Autónoma en el sostenimiento y desarrollo de los Servicios Sociales de Primer Nivel, y en especial, en la atención a las situaciones de dependencia y promoción de la autonomía, garantizando la continuidad en la prestación de los mismos, a través de su participación en la financiación del coste del personal de plantilla de la citada entidad local que los atiende, que como se ha dicho tendrá carácter exclusivamente funcional o laboral y su contratación se realiza según los criterios de igualdad, publicidad y mérito. Los convenios no recogen objetivos específicos de género y se limitan a subvencionar los gastos de ese personal. A su vez, este personal desarrolla las competencias asumidas por el Primer Nivel de Servicios Sociales en los Municipios, de acuerdo a las necesidades y los recursos existentes.

Por otro lado, los convenios de Programas tienen por objeto el establecimiento de un marco estable de colaboración entre la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja y las Entidades locales para el desarrollo de las prestaciones básicas y complementarias del primer nivel de Servicios Sociales. En los Convenios de Programas no se han incluido objetivos específicos relacionados con el impacto de género. No obstante, existe un marco de planificación que recoge una serie de objetivos generales de carácter transversal que se tienen en cuenta en los programas financiados unos objetivos específicos relacionados con el impacto de género. Algunas Corporaciones Locales llevan a cabo programas cuyos objetivos específicos son los siguientes:

- Mejorar de las habilidades socioeducativas de familias monoparentales
- Promover la Inserción social para jóvenes con diferencia cultural o étnica
- Adquirir habilidades sociales para mujeres extranjeras
- Atender las necesidades de mujeres en exclusión social
- Participar en procesos grupales de adquisición habilidades sociales e inserción social
- Desarrollar habilidades personales y de participación social

Además, un objetivo que incorpora la política de servicios sociales tiene que ver con facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, mediante la corresponsabilidad de las tareas y obligaciones.

Otro objetivo es capacitar a los hombres, adultos y jóvenes, en la autonomía doméstica y personal. Dado que la participación en los talleres para la inserción social y para la promoción de la autonomía personal y prevención son mayoritariamente mujeres, deberá continuar trabajando en la línea de incorporar a más hombres a dichos talleres.

2.-Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género.

En el ámbito de las actuaciones en materia de personal se considera que la feminización que se observa entre los profesionales del primer nivel concuerda con la feminización de la profesión. La ejecución de los Convenios de Personal no sirve para corregir ese desequilibrio, que requiere de actuaciones que superan los objetivos y las posibilidades *técnico-jurídicas* de este programa. Por lo tanto, desde el punto de vista de impacto de género se puede decir que este no es positivo, porque no contribuye al cambio de una situación de falta de equidad que se traslada al momento de decisión de qué estudios universitarios llevar a cabo.

En relación con las personas usuarias de los servicios sociales de primer nivel, las actuaciones que se financian a través de este programa persiguen, en todos los casos, luchar contra la discriminación y remover los obstáculos que la generan, también en materia de género. Sin embargo, como en toda política social, resulta difícil establecer una clara relación causa efecto. Los efectos de la crisis, sin ir más lejos, están propiciando un retorno a los cuidados que proporcionan las familias y en la medida en que los roles de género siguen muy vigentes, está suponiendo una sobrecarga en el papel de muchas mujeres que es compatible, sin embargo, con un avance sostenido en cambios positivos para la mujer en los roles de género.

En este contexto resulta necesario seguir avanzando en el desarrollo de instrumentos que permitan evaluar el impacto sobre el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres de las políticas de Servicios Sociales que se despliegan sobre el territorio, al mismo tiempo que se continua trabajando en el diseño tanto de políticas como de metodologías de intervención, que mejoren la eficacia de estas respecto del objetivo de igualdad.

Podrían distinguirse dos tipos de medidas al respecto. Aquellas que tienen un carácter paliativo, con un matiz preferentemente asistencial, de otras que tienen carácter preventivo y promocional. La aplicación de estas medidas tiene diferentes incidencias. Las primeras, buscan facilitar la atención de las personas usuarias en el domicilio, es el caso de los SAD, o bien realizan intervenciones directas sobre menores o familias en riesgo de exclusión.

A su vez, los programas de Atención a domicilio persiguen la asistencia en el propio hogar sin desplazamiento a un centro residencial mediante la realización de las tareas del hogar o de la colaboración en la realización de las actividades básicas de la vida diaria (ABVD) por parte de personal profesional. Un efecto aparentemente positivo en el caso de la Ayuda a domicilio, como se ha apuntado, es el apoyo que recibe el cuidador del entorno familiar, preferentemente mujer, en el cuidado de la persona dependiente o de la persona mayor. Sin embargo, la limitación de horas a prestar tiene un efecto indirecto que provoca, junto con otros factores a los que ya se ha aludido (falta de otros recursos, pervivencia de roles, cultura personal y familiar sobre el cuidado, cambios en la estructura familiar, etc...), una sobrecarga en las mujeres al asumir el peso del cuidado de estas personas.

Por otro lado, el cambio de regulación del Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia, por el que a partir del día 14 de mayo de 2017 se recupera la posibilidad de cotización para las personas cuidadoras, con lo que mejora el futuro acceso a las pensiones y de manera especial para las mujeres. Esta medida que aparentemente puede ser valorada como algo positivo para las mujeres, tiene como contrapunto el refuerzo de su rol de “cuidadora” con menoscabo de desarrollar un rol de persona trabajadora y de incorporación profesional.

Respecto de los programas de tipo preventivo, y en cierto modo también en algunas intervenciones directas, se prevé que a medio o largo plazo los programas vayan modificando los estereotipos de género ya que por la naturaleza de las intervenciones, de carácter psicosocial, se trabaja la modificación de determinados esquemas de pensamiento y sus conductas asociadas, de manera que se tornen más igualitarias.

3.-Propuesta de mejora y recomendaciones:

A.-Políticas de gasto

- Desde el enfoque de género, resulta imprescindible continuar incrementando los programas de Ayuda a Domicilio no sólo por constituir un derecho subjetivo derivado de la situación objetiva de dependencia, sino también porque el volumen de usuarios es preferente femenino. Además, supone la oportunidad de empleo y profesionalización de los cuidados que vienen prestando las mujeres en las empresas de este sector. A esto hay que añadir que contribuye a aflorar la economía sumergida

que puede producirse cuando de forma privada las familias optan por cuidados no profesionales.

- Sería deseable reducir las listas de espera de los recursos, residenciales y centros de día, del SISAAD para que la opción de cuidados en el entorno tenga los menores condicionantes posibles y, también que cuando esta opción se produce la amplitud del Servicio de ayuda a domicilio posibilite una mejor conciliación laboral y familiar, especialmente de las mujeres.
- Se considera necesario continuar cofinanciando programas de entidades locales dirigidos a la integración y participación social de mujeres en situación de desventaja social, por la valoración positiva de los resultados obtenidos, promoviendo la incorporación en los mismos de hombres e incluyendo las habilidades personales y domésticas.
- Trabajar de forma transversal la corresponsabilidad en los cuidados familiares y del hogar.
- A nivel profesional sería conveniente una mayor visualización del trabajador social masculino y medidas que estimulen la elección de esta profesión para conseguir un mayor equilibrio.

B.-Informe sobre impacto de género

A tenor de lo analizado hasta aquí, y teniendo en cuenta las carencias informativas que nos impiden valorar con mayor precisión el impacto de las políticas, en cuanto al informe de impacto de género, se continuará realizando la medición de resultados de los programas financiados, estableciendo indicadores que permitan ir conociendo la evolución de las situaciones en las que se observen desigualdades por razón de género.

6.9.9 Dirección General de Servicios Sociales y Ciudadanía. Programa 2321. Exclusión Social

Descripción del programa de gasto

El programa de gasto 2321.480 destina una parte del mismo, en concreto 584.711 €, a las Asociaciones que trabajan con colectivos inmigrantes, con minorías étnicas y/o con colectivos de exclusión social.

En los artículos 14 y 18 de la Ley 7/2009, de Servicios Sociales de la Comunidad Autónoma de La Rioja, se expone que los Servicios Sociales de Segundo Nivel darán respuesta a situaciones y necesidades específicas que requieran una mayor especialización técnica y recursos más complejos derivados de las necesidades concretas de determinados grupos de población.

Por otra parte, el artículo 61.1 de la mencionada Ley, señala que las Administraciones Públicas de La Rioja competentes en Servicios Sociales podrán otorgar subvenciones a las entidades de iniciativa social para coadyuvar al cumplimiento de sus actividades de servicios sociales.

Atendiendo a la función de “elaboración de los programas de prevención e inclusión social, de promoción del voluntariado y en materia de inmigración” se mantiene una línea de colaboración con la instituciones sociales sin fin de lucro en la financiación de programas con el fin de promover actuaciones para colectivos o grupos en situación de riesgo o de exclusión, así como fomentar la convivencia tolerante y la consecución del principio de igualdad y no discriminación, a través de actuaciones dirigidas a evitar y prevenir situaciones de exclusión social de las personas inmigrantes y de etnia gitana.

Así, mediante subvenciones, se financian programas realizados por las instituciones sin fin de lucro de trabajo social comunitario para evitar discriminación social, en especial de los jóvenes pertenecientes a estos colectivos, así como talleres específicos dirigidos a la integración social, con prioridad de las mujeres en situación vulnerable.

Por otra parte, se apoya el mantenimiento de las instalaciones de las entidades que, de forma habitual, permanecen abiertas para la atención de la población inmigrante y con dificultades de integración social.

Las previsiones para 2020 son las siguientes: (concepto 480)

480.01 Ayudas Instituciones Sin Fin de Lucro	190.000
480.02 Cáritas Diocesana. Atención a Temporeros y transeúntes	35.779
480.03 Fundación Cáritas Chavicar. Programas Inclusión Social Activa	180.512
480.04 Cocina Económica. Atención integral para personas	40.000
480.05 Banco de Alimentos de LR. Atención necesidades alimenticias personas en riesgo o exclusión social	30.000
480.06 Federación Riojana del Voluntariado Social. Promoción del voluntariado	70.420
480.07 Proyecto de intervención Comunitaria Intercultural	38.000

1. Situación de partida

A.- Estadísticas

Atención

De las 11.756 personas atendidas a través de los programas conveniados con las Instituciones Sociales sin fin de lucro, 5.999 han sido mujeres (51%). Del resto, no se dispone de datos desagregados.

Cuadro 6.9.9.1

Tabla I. Usuarios* en 2019 por sexo de los programas financiados a minorías étnicas, inmigración y otros colectivos de exclusión social, vía convenio y vía subvención.

Unidad: número

		Hombres	Mujeres	Total
FUNDACIÓN CÁRITAS-CHAVICAR	Programa de Inclusión Social Activa en Rioja Alta y en Rioja Baja. (incluido en el PO Regional 2014-2020 de La Rioja y cofinanciado por FSE)	31,0	9,0	40,0
CARITAS DIOCESANA COCINA ECONÓMICA FEDERACIÓN RIOJANA DE VOLUNTARIADO SOCIAL(1.121 p., estimación por género)	Programa de Atención de necesidades sociales de personas sin hogar, temporeras y transeúntes en medio rural. Atención a personas en situación de exclusión social y sin hogar. Sensibilización, apoyo y coordinación. Reparto de alimentos entre población en riesgo y/o exclusión social. Sensibilización social.	175,0 4,0 548,0 4.590	514,0 7,0 974,0 4.591	689,0 11,0 1.522,0 9.181
BANCO DE ALIMENTOS(10.160 p., estimación por género)		-	-	-
RIOJA ACOGE		190	252	442
Subtotal convenios		5.538	6.347	11.885
ATIM Religiosas M ^a Inmaculada Asociación Pakistaní	Atención integral en la sociedad intercultural: Creando diversidad. Programa de Acogida e Inclusión Social: Habilidades sociales básicas. Creando espacios de participación y convivencia.	120 62 375	131 2.570 286	251 2.632 661
COLOR	Imagino mi barrio	608	720	1328
A.P.G.R.	Atención integral, promoción y desarrollo de la comunidad gitana en La Rioja. Programa de mediación en conflictos intergeneracionales.	441 91	559 102	1000 2.230,0
Subtotal subvenciones		1.697	4.368	6.065
TOTALES		7.235	10.715	17.950

* Se indica la posibilidad de repetición de usuarios

Gráfico 6.9.9.2

Usuarios por género de los programas financiados en 2019

Unidad: porcentaje



En todas las entidades financiadas se produce la participación de personas voluntarias. La importancia del voluntariado, tanto en sentido amplio, para la continuidad de las entidades, como en sentido estricto para colaborar con los profesionales en las actividades, se refleja en la tabla siguiente. Como se puede observar, las mujeres predominan en actividades de voluntariado, mientras que los hombres predominan en las juntas directivas, órganos de decisión de las entidades.

Cuadro 6.9.9.3

Distribución en 2019 de las personas participantes en actividad de las entidades financiadas, en función del sexo.

Unidad: número y porcentaje

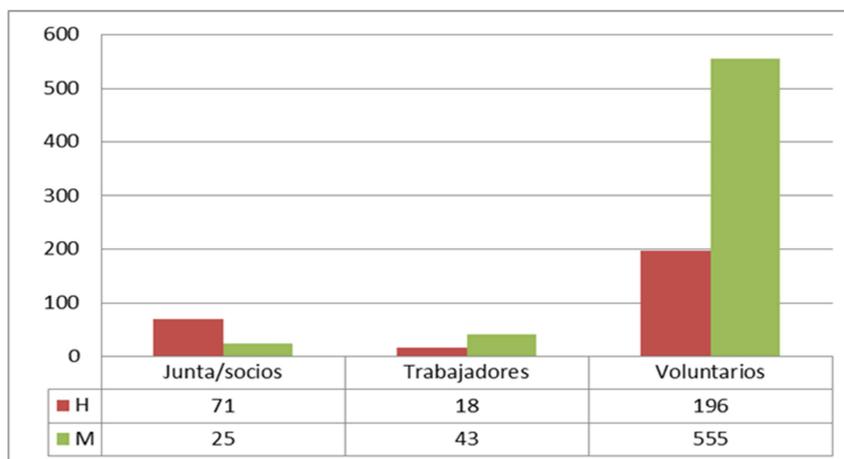
		A.P. G.R.	Caritas Chaviscar	Caritas Diocesana	Banco de Alimentos	Cocina Económica	F.R. V.S.	ATI M	AM IN	RR.M .I.*	YM CA	Asociación Pakistani	Rioja Acoige	COL OR	Totales
Junta y Socios	Hombr	10	5	10	10	8	4	3	2	-	4	14	1	0	71
	Mujer	5	1	2	0	1	5	0	0	-	0	3	3	5	25
	Total	15	6	12	10	9	9	3	2	-	4	17	4	5	96
Trabajadores financiados	Hombr	1	4	12	1	3	0	0	1	0	1	0	0	1	24
	Mujer	2	1	6	0	1	2	1	0	2	1	2	3	0	21
	Total	3	5	18	1	4	2	1	1	2	2	2	3	1	45
Voluntarios	Hombr	2	2	60	-	-	-	-	-	3	4		0		71
	Mujer	3	1	40	-	-	-	-	-	12	7		30		93
	Total	5	3	100	-	-	-	-	-	15	11		30		164

*No procede por tratarse de una Congregación Religiosa femenina

Gráfico 6.9.9.4

Distribución en 2018 de las personas participantes en actividad de las entidades financiadas, en función del sexo

Unidad: porcentaje



B.-Comentarios sobre la situación actual

En 2019, fueron más de 15.739 personas las que se beneficiaron directamente de estos programas.

Dadas las características singulares de cada proyecto financiado por convenio, la población usuaria tiene un destinatario, preferentemente masculino o femenino, en virtud de los factores sociológicos y de necesidad que la justifican. Así, el Programa de Inclusión Social Activa, el Programa de atención a personas en situación de exclusión social y sin hogar, junto al de coordinación rural de transeúntes y temporeros atienden mayoritariamente a población

masculina, mientras que las actuaciones de sensibilización, apoyo y coordinación de la Federación de Voluntariado tienen preferentemente mujeres entre su población usuaria, en concordancia con la idea de ayuda vinculada al ideario femenino.

Por otro lado, la normativa que regula las subvenciones de servicios sociales incluye como programas a subvencionar los que incluyan actuaciones dirigidas a fomentar la no discriminación por origen racial, étnico, de género, o de nacionalidad; los programas de carácter comunitario de convivencia intercultural, dirigidos a población mixta, nacional y extranjera y de diferentes rasgos culturales, incluidos los enfoques intergeneracional, de género y de segunda generación, así como los programas de carácter comunitario de convivencia intercultural dirigidos a la integración de minorías étnicas, incluido el enfoque de género. Además, en la convocatoria anual se contempla la posibilidad de obtener financiación para la realización de talleres de asistencia conjunta de hombres y mujeres que incluyan actividades de capacitación y desarrollo de habilidades personales para la participación y la inclusión social; talleres intergeneracionales para la convivencia intercultural y talleres de acciones formativas dirigidas al conocimiento y respeto de los valores constitucionales de España, la democracia y las libertades públicas, los derechos humanos, la tolerancia y la igualdad entre mujeres y hombres.

Respecto a su composición, se observa que las juntas están mayoritariamente ocupadas por hombres en una proporción del 74%, tres de cada cuatro personas. No obstante, resalta el hecho de que hay mucha heterogeneidad entre las diferentes asociaciones. Por sus especiales características destaca la composición desnivelada de A.P.G.R. y la Asociación Pakistani, si bien A.P.G.R. ha sufrido una evolución positiva ya que en el 2014 todos los miembros eran varones.

En cuanto a los trabajadores, existe un predominio de las mujeres sobre los hombres, como es habitual en los servicios sociales. Por tanto, quienes realizan la actividad directa con las personas usuarias son mujeres en un 54,55%, entre profesionales y entre voluntarias.

Esto lleva a pensar en que los puestos directivos de las entidades continúan masculinizados y ocupados por hombres, en tanto que la carga del funcionamiento de las entidades recae sobre las mujeres, incluidas las personas voluntarias.

C.-Objetivos que se persiguen con el programa de gasto.

Los objetivos generales que se persiguen con este programa de gasto son los siguientes:

- Atender las situaciones de especial vulnerabilidad que pueden presentar las personas por razón de inmigración o etnia, en especial las mujeres y los menores de edad.
- Apoyar y difundir el voluntariado social, procurando la incorporación de los hombres a las actividades.

Los objetivos específicos relacionados con el impacto de género son los siguientes:

- o Incrementar la participación de mujeres en situación de vulnerabilidad o exclusión social en los programas financiados mediante convenios, en especial los dirigidos a la formación y capacitación.

- Procurar la atención profesional, durante todo el año, en las entidades que se financian vía subvención y cuyo mayor número de atenciones se dirige a mujeres inmigrantes.
- Realizar proyectos específicos entre los colectivos con diferencias culturales para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, y la prevención de la violencia de género.
- Fomentar la colaboración con las entidades para prevenir situaciones de exclusión social entre la población juvenil perteneciente a colectividades específicas.
- Realizar programas de formación en materia de voluntariado de servicios sociales, con una perspectiva de género.

Cada entidad financiada focaliza su intervención en un colectivo específico, llevando a cabo programas cuyos contenidos, siempre dentro del marco de los objetivos señalados anteriormente, se dirigen a modificar situaciones de desigualdad social.

En relación con las situaciones de desigualdad de género, hay tres entidades que trabajan específicamente con mujeres o con hombres desarrollando programas dirigidos a disminuir dicha desigualdad.

Programas específicos de impacto de género

	Finalidad/ Objeto	Programas/actuaciones
CONVENIOS		
ASOCIACIÓN PROMOCIÓN GITANA	Realizar actuaciones de servicios sociales con el pueblo gitano	Programa de inserción social de las mujeres gitanas: mediante actividades de habilidades sociales y de crecimiento personal
SUBVENCIONES		
Asociación Pakistani	Promoción de la Igualdad de género y participación juvenil	Actuaciones de sensibilización, formativas y educativas con grupos de mujeres y de jóvenes.
María Inmaculada	Programas de acogida e inclusión social	Acogida, apoyo, formación, promoción de valores humanos, integración social y laboral.

Además del marco de planificación mencionado en el programa de gasto 46, en este programa de gasto hay que tener en cuenta el Plan Operativo 2018-2020 de la Estrategia Nacional para la Inclusión Social de la población gitana 2012-2020, que alude especialmente a la perspectiva de género en cuanto a la “promoción y fomento de las condiciones que posibiliten la igualdad social en ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social”.

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Se prevé que a medio o largo plazo los programas vayan modificando los estereotipos de género ya que por la naturaleza de las intervenciones, de carácter psicosocial, se trabaja la modificación de determinados esquemas de pensamiento y sus conductas asociadas, de manera que se tornen más igualitarias. Por lo tanto es una valoración positiva.

Algunas debilidades que se encuentran tienen que ver con la aprobación tardía de las subvenciones que dificulta la consolidación de los programas, la continuidad de los profesionales y la realización de talleres de más tiempo por parte de las asociaciones.

La no participación de hombres en las acciones de fomento de la igualdad de género se revela como una debilidad de las actuaciones que, en general, valoramos como limitante para el potencial intrínseco que las acciones financiadas conllevarían de otro modo.

3.-Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

Por las características culturales de los colectivos con los que trabajan las asociaciones subvencionadas, en todas las entidades se viene trabajando por parte de sus profesionales en dos líneas fundamentales:

el desarrollo de actividades tendentes a la eliminación de prejuicios, estereotipos y conductas machistas.

la capacitación y formación de las mujeres.

Se valora muy positivo el trabajo llevado a cabo por las asociaciones que trabajan con estos colectivos.

4.-Propuesta de mejora y recomendaciones

A.-Políticas de gasto

Aquí hay que mencionar que en el Objetivo Temático 9 del FSE 2014-2020 hay una prioridad de Inversión en la que cabría contemplar los programas objeto de financiación en este Programa de gasto: PI.9.3. La lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades, por lo que habría que asegurar y afianzar este programa de gasto durante el período de vigencia que permita a las entidades que trabajan con minorías étnicas, con inmigrantes o con personas en situaciones de exclusión social avanzar en la formación y capacitación de las mujeres así como en la promoción de actividades tendentes a la no discriminación por razón de sexo.

Por ende, debe implicar y comprometer a aquellas instituciones que opten a este tipo de ayudas. Se estima pues conveniente incorporar nuevos ítems específicos que valoran positivamente este hecho:

Establecer condiciones que propicien una participación más equitativa en las Asociaciones, como pueda ser la perspectiva de género en la composición de las Juntas Directivas de las entidades, primando este aspecto para la valoración de las entidades que concurren a financiación pública.

Incorporar en los convenios de manera explícita una referencia a la cuestión de género, tanto en la finalidad de las actuaciones, como en el objeto y actividades financiadas.

Condicionar el acceso a financiación del asociacionismo al fomento de la incorporación de los hombres, en especial de los jóvenes, a actuaciones y programas de igualdad de género.

“Subirse al carro de la igualdad” y contribuir al desarrollo de las políticas públicas de género ya definidas a través de la normativa y de los planes estatales y regionales, de forma que toda actuación financiada incorpore la perspectiva de género.

Incorporar a las entidades al sistema de información de servicios sociales para registrar evidencias que permitan una evaluación de resultados y, a ser posible, de impacto.

B.-Informe sobre impacto de género

En cuanto al informe de impacto de género, se recomienda introducir mejoras en la medición de resultados y del impacto de los programas financiados.

6.10. Sección 15. SERIS

6.10.1 Introducción

El artículo 9.2 de la Constitución atribuye a los poderes públicos, entre los cuales se incluye la Administración, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos en los cuales estos se integran, sean reales y efectivas. Así tanto en el área de Sanidad como en el resto de sectores, se trata de asegurar que se garantizan los derechos y oportunidades de todos los ciudadanos por igual.

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

El abordaje de la perspectiva de género debe llevarse a cabo bajo el marco de una estrategia de incorporación paulatina, afianzando los logros alcanzados y descansando sobre pasos firmes, pero de bases, para un posterior desarrollo.

En el informe para el Anteproyecto de 2010 comenzamos el análisis de datos de una serie de programas que, en el ámbito de la salud, pueden repercutir en un sexo u otro. En años sucesivos hemos continuado recogiendo datos de los mismos programas e incorporamos otros que se consideraron de interés. La evolución de los mismos nos ha permitido y permitirá analizar los logros conseguidos y las líneas en las que debemos continuar trabajando. Nos encontramos en la elaboración del Informe que va a acompañar al Anteproyecto de Presupuestos para 2021 y, en la misma línea de los anteriores informes, analizamos los datos correspondientes a 2019. Los datos generales correspondientes a 2019, referidos al Servicio Riojano de Salud se reflejan en los siguientes cuadros:

Cuadro 6.10.1.1

Porcentaje de retribuciones (Capítulo 1) según sexo y categoría. Años, 2017, 2018 y 2019.

Unidad: porcentaje de retribuciones según sexo

	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Facultativo	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,6
Jubilado	0,1	0,9	0,1	0,9	0,1	0,9
Matronas en formación	0,0	1,0	0,0	1,0	0,1	0,9
Sanitario no facultativo	0,1	0,9	0,1	0,9	0,1	0,9
M.I.R	0,3	0,7	0,2	0,8	0,2	0,8
No sanitario	0,2	0,8	0,2	0,8	0,2	0,8
Directivos	0,5	0,5	0,6	43, 61%	0,6	0,4
Total	0,2	0,8	0,2	0,8	0,3	0,7

FUENTE: Fichero SIGPYN SALUD.

Cuadro 6.10.1.2

Personal en centros de trabajo según sexo. Año 2019

Unidad: porcentaje vertical y número de personas

	Mujeres	%	Hombres	%
Atención especializada	2.515,0	0,6	493,0	0,1
Atención primaria	775,0	0,2	235,0	0,1
Albelda	105,0	0,0	16,0	0,0
Urgencias 061	31,0	0,0	14,0	0,0
Escuela de Enfermería	5,0	0,0	2,0	0,0
Total	3.431,0	0,8	760,0	0,2

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Cuadro 6.10.1.3

Personal según grupo de pertenencia y sexo. Año 2019

Unidad: porcentaje y número de personas

A1	636,0	0,2	402,0	0,1
A2	1.292,0	0,3	112,0	0,0
C1	169,0	0,0	39,0	0,0
C2	979,0	0,2	91,0	0,0
E	355,0	0,1	116,0	0,0
Total	3.431,0	0,8	760,0	0,2

FUENTE: Servicio Riojano de Salud

Tanto en los mecanismos de acceso al desempeño de un puesto de trabajo, como en el sistema retributivo y acceso a puestos de responsabilidad, existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Es decir, el porcentaje de retribuciones está en función del número de hombres y mujeres que han prestados servicios en cada categoría.

Se incluyen a continuación, por primera vez en el informe del año 2019, datos facilitados por la Dirección de Gestión de Personal, en los que se recogen datos de hombres y mujeres en los efectivos del SERIS en su totalidad, y distribuidos por centros y por grupos profesionales.

Los datos anteriores sugieren los siguientes comentarios:

1. En el total, los porcentajes de retribuciones según categoría, los del personal en centros de trabajo y los del personal según grupo de pertenencia, son muy superiores los que corresponden a las mujeres. Lo que nos lleva a la conclusión de que el sector laboral sanitario continúa siendo predominantemente femenino.
2. En relación a los datos de retribuciones según categoría, la diferencia de porcentajes sigue siendo menor entre los hombres 25,14% que entre las mujeres 74,86%

3. En relación a los datos de personal en centros de trabajo, ocurre lo mismo, hombres 18,15% y mujeres 81,85%

4. Y por grupo de pertenencia el porcentaje más elevado de mujeres se encuentra en el grupo A2 con un 30,83%, mientras que el más bajo se encuentra en el grupo C1 con un 4,03%, siendo en los hombres también el porcentaje más bajo, con un 0,93%

5. Si realizamos un análisis vinculando los porcentajes globales de mujeres (81,85% y hombres (18,15% que trabajan y la distribución por sexos en la tabla de ingresos totales (mujeres 74,86% y hombres 25,14%) se concluye que el salario medio de los hombres que trabajan es superior al de las mujeres. Si lo relacionamos con la distribución por categorías, se observa una mayor proporción de hombres en la categoría superior (A1), lo que explicaría esa diferencia de ingresos parcialmente.

Puesto que, como ya se ha señalado, existe igualdad de oportunidades sin criterio alguno de discriminación en el acceso al SERIS, nos limitamos a recoger los datos sin que corresponda a este informe ningún tipo de análisis al respecto.

Cuadro 6.10.1.4

Residentes totales en el SERIS a 01 de junio 2020.

Unidad: número y porcentaje de residentes según sexo

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
R 1	1,0	50%	1,0	50%	2,0	100%
R 2	12,0	27%	33,0	73%	45,0	100%
R 3	7,0	18%	33,0	83%	40,0	100%
R 4	12,0	27%	32,0	73%	44,0	100%
R 5	3,0	60%	2,0	40%	5,0	100%
Total	35,0	26%	101,0	74%	136,0	100%
Matrona 1						
Matrona 2	1,0	2500%	3,0	75%	4,0	100%
Total	1,0	2500%	3,0	75%	4,0	100%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud.

En mayo de 2010, casi un 70% del total del personal médico en formación eran mujeres. En mayo de 2011, el porcentaje descendió en casi 3,50 puntos (66,46%). En 2012 continuó la tendencia y el porcentaje total de mujeres en formación se situó en 65,59%, un 0,87% por debajo de 2011. En 2013 el porcentaje de mujeres desciende en 1,34 puntos y se queda en el 64,25%, y en enero de 2014 asciende casi un punto, hasta situarse en el 65,19%.

La tendencia ascendente en el porcentaje de mujeres, que se inició en 2014 se ha consolidado plenamente puesto que en 2018 el porcentaje total de mujeres residentes se situaba en el 78,85%, sobrepasando el 70% señalado al comenzar la redacción de este informe (año 2010) y en el ejercicio 2020, aunque se ha reducido el porcentaje respecto al 2019, situándose en un 74,27%, sigue manteniéndose por encima del citado 70%.

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

1501: Complejo Hospitalario y “061”.

1502: Centro de Salud.

1503: Centro Asistencial de Albelda de Iregua.

1504: Gerencia Servicio Riojano de Salud.

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

Respecto al Centro 1503, continúa sin haber ningún programa específico que tenga cabida en este informe. Como en ocasiones anteriores, hay que señalar que las características especiales del Centro Asistencial Albelda de Iregua, de carácter socio-sanitario, condicionan la implantación de programas específicos que puedan ser estudiados bajo la perspectiva del impacto de género. De hecho, en estos momentos, de todas las actuaciones llevadas a cabo, ninguna va orientada exclusivamente a hombres o mujeres. Por ello, no corresponde elaborar la correspondiente ficha de impacto de género.

Únicamente se incluyen, respecto a este Centro Asistencial, los siguientes datos desglosados por sexos, sobre el número de pacientes ingresados y su evolución, a 31 de diciembre de 2017, 2018 y 31 de diciembre de 2019.

Cuadro 6.10.1.5

Pacientes del Centro Asistencial de Albelda de Iregua. Años 2017, 2018 y 2019

Unidad: número y porcentaje de pacientes según sexo

	31 de diciembre de 2017			31 de diciembre de 2018			31 de diciembre de 2019		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Minusválidos	10,0	5,0	15,0	11,0	4,0	15,0	11,0	4,0	15,0
Gerontopsiquiatría	32,0	27,0	59,0	40,0	27,0	67,0	36,0	23,0	59,0
Larga estancia	17,0	4,0	21,0	18,0	6,0	24,0	11,0	4,0	15,0
Total	59,0	36,0	95,0	69,0	37,0	106,0	58,0	31,0	89,0
Porcentaje	60%	38%	100%	65%	35%	100%	65%	35%	100%

FUENTE: Servicio Riojano de Salud.

6.10.2 Servicio Riojano de salud. Complejo Hospitalario y 061

Descripción de los programas de gasto 3122. Atención Especializada y 3123. Formación de Personal

El programa de gasto 3122, “Atención Especializada”, tiene como objetivo la prestación del servicio de asistencia sanitaria especializada dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja. Abarca la asistencia sanitaria cuando la situación de las y los pacientes requiere atención con alto nivel técnico, ingreso hospitalario, atención urgente “in situ”, o traslado medicalizado (Servicio “061”).

Dentro de este programa, sin perder de vista que el acceso y las prestaciones sanitarias se realizan en condiciones de igualdad efectiva, el Servicio Riojano de Salud sigue apostando por una serie de programas específicos para la mujer, que describiremos y valoraremos en los apartados correspondientes.

El programa de gasto 3123, “Formación de Personal Sanitario”, tiene como finalidad preparar profesionales cualificados que lleven a cabo una asistencia especializada de calidad. Incluye al personal MIR de Atención Especializada, Matronas y la Escuela Universitaria de Enfermería.

Lógicamente en el campo de la formación postgrado del conjunto del profesional sanitario no puede haber ningún programa específico para mujeres y hombres, pero hemos considerado interesante la inclusión de datos reales de personal en formación, desglosado por sexos. Lo haremos en el apartado “estadísticas”, y ello nos permitirá, en años venideros, analizar la evolución de los mismos y obtener algunas conclusiones.

1. Situación de partida

A. Estadísticas

Cuadro 6.10.2.1

Retribuciones correspondientes a hombres y mujeres en Atención Especializada y 061. Año 2019

Unidad: porcentaje de retribuciones según categoría

	Hombres	Mujeres
Facultativo	44%	56%
Jubilado	7%	93%
Sanitario no facultativo	6%	94%
No sanitario	25%	75%
Directivos	59%	41%
Total	28%	72%

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD.

Cuadro 6.10.2.2

Retribuciones correspondientes a hombres y mujeres en Formación de Atención Especializada y Escuela de Enfermería. Año 2019

Unidad: porcentaje de retribuciones según categoría

	Hombres	Mujeres
Personal MIR en formación	25%	75%
Matronas en formación	6%	94%
Sanitario no facultativo	31%	69%
Total	21%	79%

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD.

Cuadro 6.10.2.3

Número de altas por servicios. Año 2019

Unidad: número de personas

	Hombres	Mujeres	Total
Cirugía Vascular	465	307	772
Cardiología	939	471	1.410
Cirugía General	2.325	1.868	4.193
Cirugía Maxilofacial	586	732	1.318
Cirugía Plástica	347	313	660
Cirugía Torácica	177	87	264
Dermatología	724	884	1.608
Digestivo	982	820	1.802
Endocrino	91	65	156
Geriatría	204	345	549
Hospitalización a Domicilio	814	744	1.558
Hematología	165	110	275
Infecciosas	610	366	976
Medicina Interna	1.825	2.021	3.846
Medicina intensiva	85	52	137
Medicina Nuclear	7	16	23
Nefrología	182	112	294
Neonatología	114	97	211
Neumología	1.109	761	1.870
Neurología	514	443	957
Obstetricia y Ginecología	4	3.442	3.446
Oftalmología	3.468	3.977	7.445
Oncología	692	514	1.206
O.R.L.	691	516	1.207
Pediatría	514	395	909
Psiquiatría	315	272	587
Reumatología	24	29	53
Traumatología	1.457	1.802	3.259
Unidad Corta Estancia	1.011	1.049	2.060
Unidad de Cuidados Paliativos	677	527	1.204
Unidad Dolor	28	40	68
Urgencias	37.660	42.483	80.143
Urología	3.221	773	3.994
Total	62.027	66.433	128.460

FUENTE: Control de Gestión.

Cuadro 6.10.2.4

Sesiones de Hospitales de Día. Año 2019

Unidad: número de sesiones en Hospital de día.

	Hombres	Mujeres	Total
Cirugía General	418	169	587
Cirugía Maxilofacial	38	27	65
Cirugía Plástica	0	0	0
Cirugía Vasculuar	46	37	83
Dermatología	7	10	17
Digestivo	618	369	987
Ginecología	2	402	404
HDD general	22	35	57
Hematología	2.228	2.065	4.293
Oftalmología	1.046	1.103	2.149
Oncología	4.834	5.694	10.528
Otorrinolaringología	265	139	404
Pediatría	1.562	992	2.554
Psiquiatría	612	908	1.520
Reumatología	194	263	457
Traumatología	269	247	516
Unidad del dolor	18	25	43
Urología	195	99	294
SUMA	12.374	12.584	24.958
Porcentaje	49,6%	50,4%	100,0%

Fuente: Control de Gestión.

Cuadro 6.10.2.5

Consultas de Atención Especializada. Año 2019

Unidad: número de consultas

	Hombres	Mujeres	Total
Alergología	6.078	8.707	14.785
Anestesiología	4.999	4.593	9.592
Cardiología	7.535	5.172	12.707
Cirugía General	9.638	7.923	17.561
Cirugía Maxilofacial	991	1.379	2.370
Cirugía Plástica	560	823	1.383
Cirugía Torácica	562	298	860
Cirugía Vasculat	2.603	1.873	4.476
Cuidados Paliativos	536	932	1.468
Dermatología	11.780	14.923	26.703
Digestivo	3.963	3.244	7.207
Endocrino	3.898	7.458	11.356
Enfermedades Infecciosas	2.138	1.408	3.546
Geriatría	605	1.454	2.059
Hematología	5.236	4.808	10.044
Medicina Interna	1.276	1.522	2.798
Nefrología	3.309	2.075	5.384
Neumología	4.919	4.015	8.934
Neurología	6.615	9.528	16.143
Oftalmología	23.424	29.339	52.763
Obstetricia - Ginecología	370	47.155	47.525
Oncología	4.833	6.415	11.248
Oncología radioterápica	3.170	3.077	6.247
Otorrinolaringología	10.313	10.714	21.027
Pediatría	5.781	4.543	10.324
Rehabilitación	8.419	14.668	23.087
Reumatología	3.148	6.238	9.386
Traumatología	15.266	19.084	34.350
Salud Mental	12.703	15.954	28.657
Unidad del Dolor	1.771	3.114	4.885
Urología	18.391	4.784	23.175
TOTALES	184.830	247.220	432.050
Porcentaje	42,8%	57,2%	100,0%

Existen numerosos registros en origen sin determinación del sexo del paciente, lo que hace que disminuya el total.

Fuente: Servicio Riojano de Salud.

Cuadro 6.10.2.6

Teléfono de atención a la mujer

Unidad: número de llamadas y citas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Llamadas	14.995	15.105	15.240	15.025	13.000	14.137	13.579	14.481
Información/cambios de citas	2.302	2.374	2.466	2.351	2.279	2.258	2.244	2.487
Citas en las que no estaba indicada la revisión ginecológica	6.301	6.883	7.634	9.035	7.366	8.613	8.613	8.011
Citas para revisión	3.829	3.100	3.153	2.366	2.332	2.428	1.963	3.208
Derivadas FHC	1.268	1.418	846	279	241	236	168	126
Derivadas al médico de familia	1.295	1.330	1.141	994	782	602	591	649

Fuente: Admisión Servicio Riojano de Salud.

Cuadro 6.10.2.7

Alojamiento en hostel para madres lactantes

Unidad: número de beneficiarias

2014	2015	2016	2017	2018	2019
297	147	209	170	393	157

Fuente: Contabilidad de Pagos.

Cuadro 6.10.2.8

Técnica de fecundación "in vitro"

Unidad: número de punciones y FIV/ICSI

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Punciones	106	194	203	181	178	181	200
FIV / ICSI	106	190	390	429	419	410	459

FUENTE: Control de Gestión.

Se puede observar una tendencia creciente en el uso de este servicio. Se puede relacionar con el retraso de la maternidad que está viviendo La Rioja y el conjunto del país. Esta tendencia creciente tal vez merecería ser considerada para la planificación del servicio así como la consideración de otro tipo de políticas públicas en relación con la maternidad/paternidad, puesto que el aumento del acceso a la maternidad por estas vías incrementa el riesgo para las mujeres

Cuadro 6.10.2.9

Programa integral de detección y abordaje de la violencia de género

Unidad: número

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Atención primaria								
Nº Partes emitidos	92	90	64	14	72	75	74	72
Nº de casos detectados	97	95	69	82	76	83	101	121
Atención especializada								
Nº Partes emitidos	29	33	39	5	32	55	53	64
Nº de casos detectados	34	33	41	39	34	60	59	65
Total								
Nº Partes emitidos	121	123	103	19	104	130	127	136
Nº de casos detectados	131	128	110	121	110	143	160	186

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Cuadro 6.10.2.10

Duración de tiempo del maltrato

Unidad: años

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Menos de 1 año	68	69	60	76	64	84	82	84
De 1 a 4 años	32	36	27	28	27	37	44	34
De 5 a 9 años								0
De 10 o más años								0
Duración no conocida	31	23	23	17	19	22	34	68

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Cuadro 6.10.2.11

Tipo de relación

Unidad: número

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Relación pareja	96	91	87	85	76	106	102	125
Relación expareja	17	20	12	22	21	25	41	34
Padre	5	3	2	4	2	2	5	2
Otro familiar	5	4	4	3	4	1	1	3
No conocida	8	10	5	7	7	9	11	22

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Cuadro 6.10.2.12

Edad de la víctima

Unidad: años

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
De 14 a 19 años	7	9	6	10	9	17	13	10
De 20 a 24 años	16	17	14	18	11	15	26	30
De 25 a 29 años	20	12	19	23	12	26	21	15
De 30 a 34 años	26	20	17	19	18	22	18	19
De 35 a 39 años	20	23	17	25	22	24	25	31
De 40 a 44 años	15	17	20	11	15	20	23	27
De 45 a 49 años	12	12	9	7	10	12	14	13
De 50 a 54 años	5	7	4	5	6	5	10	12
De 55 a 59 años	5	4	1	3	1		4	11
De 60 a 64 años		3			4		2	5
De 65 a 69 años	3	1	1				2	4
De 70 a más años	2	3	2		2	2	2	9

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Cuadro 6.10.2.13

Nacionalidad de la víctima

Unidad: número de víctimas

	2018	2019
Españolas	86	104
Rumanas	2	2
Andinas	5	5
Marroquíes	3	1
País de Inmigración Económica	60	73
País Desarrollado	4	0

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Cuadro 6.10.2.14

Actividad remunerada o no de la víctima

Unidad: número de víctimas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Remunerada	50	50	50	50	50	66	52	42
No remunerada	81	81	81	81	81	77	108	144

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Cuadro 6.10.2.15

Embarazada o no

Unidad: número de víctimas

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Embarazada	4	4	4	4	4	5	9	14
No embarazada	127	127	127	127	127	138	151	172

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Cuadro 6.10.2.16

Tipo de maltrato sufrido por la víctima

Unidad: número de víctimas

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Psicológico	70	70	70	97	125	137
Sexual	5	5	5	11	18	26
Físico	103	103	103	136	131	143

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Cuadro 6.10.2.1.17

Tipo de maltrato sufrido por la víctima

Unidad: número de víctimas

	2015		2016		2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres								
Violencia de género										
Víctimas		198		225		225		331		296
Denunciados	198		223		225		326			
Violencia doméstica										
Víctimas	29	45	18	48	18	51				
Denunciados	32	18	31	20	34	8				

Fuente: Servicio Riojano de Salud. Atención socio-sanitaria del Hospital San Pedro.

Programa “Intérpretes”. No se incluyen datos desglosados debido a que se ha estado trabajando en un nuevo sistema que se ha incorporado al SERIS a finales de enero de 2018. Se explica en el apartado correspondiente de este informe.

Programa “Red de apoyo a la mujer embarazada”. No se dispone de datos y se explica en el apartado correspondiente de este informe.

Cuadro 6.10.2.18

Programa Valoración de riesgo durante embarazo y lactancia (VRE)

Unidad: solicitudes según categoría laboral

	2015	2016	2017	2018	2019
Facultativo	17	26	16	18	19
DUE	21	28	25	12	27
Técnicos sanitarios	8	5	3	1	4
Auxiliar de enfermería	3	4	4	4	5
Auxiliar administrativo	3	1			0
Fisioterapeuta	4	3	2		2
Otros	3	2	2	2	4
Total	59	67	52	37	61

Fuente: Servicio de Prevención Riesgos Laborales SERIS.

Cuadro 6.10.2.19

Bajas maternas y embarazo

Unidad: número de bajas maternas

	2018	2019
Bajas maternas	54	62
% Notificaciones a salud laboral	69	98
Prestaciones riesgo por embarazo concedidas	36	38
Bajas por contingencia común hasta fin de embarazo	18	20
% Bajas por contingencia común hasta fin de embarazo	33	32

Fuente: Servicio de Prevención Riesgos Laborales SERIS.

B. Comentarios sobre la situación actual

En Atención Especializada y “061”, de los datos obtenidos a través del programa SIGPYN SALUD, analizando el porcentaje de retribuciones que corresponden a hombres y mujeres, se observa que en el total, el porcentaje de mujeres (71,71%) decrece ligeramente con respecto al dato de 2018 (78,16%) y de 2017 (77,80%).

En informes anteriores se venía señalando que, aunque muy lentamente, iba aumentando el porcentaje en mujeres, tanto en la categoría de facultativos como el total por categoría. Pues bien con los datos de 2019 se sigue confirmando esta tendencia: facultativos mujeres en 2016 un 50,90%, en 2017 un 52,74%, en 2018 un 54,69% y en 2019 un 56,06%. El total mujeres por categoría en 2016 un 77,20%, en 2017 un 77,80%, 2018 un 78,16% y en 2019 un 71,71%.

Es decir, en el ámbito hospitalario y “061” trabajan en conjunto más mujeres que hombres; y como ya ocurrió en el ejercicio 2018, el porcentaje de mujeres facultativos es mayor que el de hombres facultativos.

Respecto al personal MIR en formación, analizando el porcentaje de retribuciones correspondientes a hombres y mujeres en formación de Atención Especializada, podemos comprobar como en el año 2018 el porcentaje de mujeres alcanzaba el 74,90% y el de hombres el 25,10% y en el año 2019 se produce un incremento en el porcentaje de mujeres pasando a un 74,84% una disminución en el de hombres, hasta llegar al 25,16%

Por otro lado, se han analizado algunos datos de actividad del Servicio de Atención Especializada. En lo relativo a ingresos hospitalarios, en el año 2018 el porcentaje de mujeres se situaba en el 51,35% y en el año 2019 se sitúa en el 50,42% por lo que sigue descendiendo ligeramente este porcentaje; respecto, a los datos de Hospital de día, los porcentajes son similares a los de los ejercicios 2017 y 2018, mayor utilización por parte de las mujeres que (50,42%) por parte de los hombres (49,58%), y por último en cuanto a la distribución de consultas, también se registra un mayor porcentaje en mujeres en 2019, situándose en un 57,22%, mientras que en hombres alcanza el 42,78%

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

Respecto a los datos correspondientes a los programas uno, dos y tres, no hay nada destacable que comentar. Sin embargo, los datos recogidos al programa cuatro, en relación a la “detección y abordaje de la violencia de género”, nos sugieren los siguientes comentarios:

1. Se detectan más casos en Atención Primaria que en Atención Especializada como cabe esperar por la mayor proximidad de este nivel de atención a la población. Este año 2019 se han incrementado los casos respecto a la tendencia que venía desarrollándose el resto de los años, con 121 casos. Se detectan más casos y se detecta VG de más tipos en cada una de las situaciones; es decir, hay una mayor y más completa detección.
2. Hay más casos de duración de tiempo del maltrato menor de un año, hasta la detección del maltrato. Seguidos del tramo de 1 a 4 años. Sumados los dos tramos, suponen un 63,44% del total de casos detectados.
3. Por tipo de relación entre víctima y maltratador claramente predomina la relación de pareja, seguida de la relación de ex pareja. Ambos grupos suman un 85,48%
4. Por edad de la víctima se da con mayor frecuencia en el tramo de los 20 a los 24 años, seguido de los 35 a los 39 años.
5. Por nacionalidad de la víctima, en 2018 el porcentaje de mujeres españolas se sitúa en el 56,21%, frente al de extranjeras que supone el 43,79%.
6. Por actividad remunerada o no de la víctima, en 2019 de los 186 casos detectados, 42 se encontraban en situación laboral remunerada, es decir, un 22,58% y 144 en situación laboral no remunerada, lo que supone un 77,41%.
7. En relación a las mujeres embarazadas, se observa un aumento del número de situaciones detectadas, muy significativo en el año 2019. La VG durante el embarazo

tiene múltiples y graves repercusiones sobre las criaturas desde ese momento y las consecuencias se alargan durante mucho tiempo después en la mayoría de casos.

Se puede concluir en el caso de este Programa, que las medidas implementadas, desde la perspectiva de género, de formación del personal sanitario y sociosanitario, prevención y promoción de la salud y coordinación van teniendo repercusiones importantes en un significativo aumento en la detección y abordaje en relación a este grave problema de salud pública.

C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Objetivos

Como se ha señalado, tanto en los anteriores informes de Impacto de Género como en éste, la asistencia sanitaria del Sistema Público de La Rioja ha de prestarse bajo los principios de igualdad, equidad, solidaridad e integración de los servicios sanitarios. No obstante, el Servicio Riojano de Salud ha apostado por los programas específicos para la mujer, que se describen a continuación, pasando a describir los que se encuentran en marcha actualmente:

1. Teléfono de atención a la mujer: Su objetivo es facilitar a la mujer la prevención y asistencia a patologías exclusivas de la mujer.

2. Alojamiento en hostel para madres lactantes: Su objetivo es incentivar la lactancia materna.

3. Técnica de fecundación “in vitro”: Su objetivo es facilitar la descendencia a parejas con problemas de fertilidad.

4. Programa integral de detección y abordaje de la violencia de género: Su objetivo es detectar las situaciones de violencia de género en el ámbito de la pareja, aprovechando la proximidad y continuidad de la atención sanitaria, sobre todo en el ámbito de la Atención Primaria, para actuar sobre ellas desde el punto de vista sanitario. La Violencia de Género está incluida como Estrategia específica del III Plan de Salud de La Rioja (2015-2019) con los siguientes objetivos generales:

1º Impulsar la prevención en materia de VG desde el sistema sanitario.

2º Aumentar la detección precoz en situaciones de VG.

3º Procurar/garantizar una atención sanitaria integral, continuada y de calidad a todas las mujeres afectadas por la VG y a sus descendientes desde el momento en que se detecta o se sospecha de VG en cualquier servicio sanitario.

4º Fomentar la autonomía y autodeterminación de las mujeres afectadas por la VG.

5º Asegurar que el conjunto de personal sanitario y sociosanitario destinado a la atención de las mujeres afectadas por la VG en sus diversas fases, así como a sus descendientes, disponga de la formación adecuada.

6º Mejorar la coordinación intrainstitucional e interinstitucional en materia de VG

5. Programa “Intérpretes”: Su objetivo es facilitar la comunicación con los sanitarios a los pacientes extranjeros, en aras de una mejor asistencia.

6. Programa “Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajadoras del SERIS”: en adelante VRE. Su objetivo es evitar los riesgos laborales a las trabajadoras durante el embarazo y la lactancia.

Contenidos

1. Teléfono de atención a la mujer: Se trata de informar a la mujer, desde un único teléfono, sobre su cita con el especialista, y sobre los programas rutinarios para la mujer sana,

prevención y tratamiento del cáncer de mama, y atención y salud bucodental de la embarazada.

2. Alojamiento en hostel para madres lactantes: El Hospital San Pedro ofrece alojamiento a las madres que residen fuera de la ciudad de Logroño, cuyos hijos están ingresados en la sección de neonatología y precisan lactancia materna.

3. Técnicas de fecundación “in vitro”: En el Hospital San Pedro se realizan desde principios de 2009 técnicas de reproducción asistida.

4. Programa integral de detección y abordaje de la violencia de género:

Los anteriores objetivos generales mencionados se desarrollan con objetivos y medidas específicas con perspectiva de género. Incluyen asimismo atención cualificada a las mujeres que, en situación de violencia de género, presentan una o varias situaciones de vulnerabilidad (migrantes, empobrecidas, excluidas socialmente, residentes en entornos rurales, pertenecientes a minorías étnicas,...) Se ha desarrollado un amplio esfuerzo en la formación del personal sanitario y sociosanitario que tiene reflejo en la mejora constante de la detección de situaciones.

Una parte importante de esta Estrategia reside en la mejora de la formación continuada del personal, para lo cual se habilita desde el 2016 de un número importante de cursos de formación sobre esta materia dentro del Programa de Formación anual para el conjunto del personal sanitario del Área de Salud.

En 2018 en la Historia Clínica se habilitó el Formulario de VG que permite recoger toda la intervención desarrollada desde el sistema sanitario con la mujer ante este problema. Incluye además la posibilidad de elaborar un informe de violencia de género y agresión específicos, se detectan los posibles casos y, si es necesario, se activa el correspondiente protocolo de actuación.

5. Programa “Intérpretes”: El Sistema Público de Salud cuenta desde finales de 2006 con la colaboración de intérpretes, puesto que al mismo acceden extranjeros, en concreto mujeres como población más vulnerable a veces de paso en nuestra Comunidad o inmigrantes con dificultades de comunicación por estar recién llegados o sin red social de apoyo que pueda facilitar el trabajo de los sanitarios.

Desde finales de enero 2018 el SERIS ha incorporado un sistema de traducción simultánea a 51 idiomas que comunica al médico con el paciente mediante una conexión telefónica con un intérprete a tiempo real. Cualquier paciente que tenga especiales dificultades para comunicarse en castellano, podrá recibir el apoyo de un intérprete por vía telefónica las 24 horas del día, los 365 días del año.

Desde el inicio del período de pruebas (finales de enero) hasta mitad de abril fue utilizado por 50 profesionales, y para los siguientes idiomas: ruso, inglés, árabe, italiano, alemán, chino mandarín, wólof, bereber, portugués, urdu, y chino cantonés.

No obstante, hay servicios que continúan demandando el intérprete de presencia física (siempre bajo justificación escrita del profesional en la Historia Clínica del paciente), como es

el de Psiquiatría; y en determinadas pruebas funcionales que lo hacen preciso (pruebas de esfuerzo, espirometrías...).

Todo ello es importante desde el punto de vista de género, por el mayor número de usuarias mujeres con dificultad de integración y menor conocimiento del idioma español, y porque hay mayoría de intérpretes que son mujeres.

6. Programa “Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajadoras del SERIS”: Este programa se lleva a cabo en el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Servicio Riojano de Salud.

Este Servicio se constituyó como un Servicio de Prevención propio, adscrito a la Consejería de Salud, con el fin de garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores del SERIS, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En su programación anual de actividades preventivas, es parte fundamental el “Proceso de vigilancia de la salud” y dentro del mismo, se encuentra la “Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia”.

Las trabajadoras notifican al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales su estado de gestación, se lleva a cabo la evaluación de riesgos del puesto de trabajo de la trabajadora y se emite un informe de vigilancia de la salud en el que se señalan los riesgos que pudieran afectar al embarazo/lactancia, así como las medidas preventivas de adaptación del puesto o de reubicación, si fuera necesario.

7. Programa “Red de apoyo a la mujer embarazada”: En el año 2012 se aprobó la Ley 1/2012, de 12 de junio, por la que se establece y regula una red de apoyo a la mujer embarazada (BOE 29/06/2012). Dicha Ley establece en su artículo 8:

“1. En todos los centros sociales y sanitarios radicados en la Comunidad Autónoma será obligatorio informar a la mujer embarazada de la existencia de la red de apoyo regulada en esta ley y de la forma de ponerse en contacto con la misma.

2. En el caso de embarazos con riesgo para la salud del niño (malformaciones, deficiencias, cardiopatías y otros) también se informará a la mujer embarazada de las asociaciones y centros que prestan asistencia y apoyo a las familias de estos enfermos.

3. La información que, sobre el aborto, ofrezcan estos centros a la embarazada recogerá, además de la referente a la legislación vigente en la materia, la necesaria para la prestación de un consentimiento informado que exige la norma sanitaria.

4. Dicha información será completa y homogénea e incluirá datos objetivos sobre el método de aborto que le será aplicable y las posibles secuelas físicas y psíquicas, incluyendo la referente al síndrome post aborto.”

El Programa conjunto entre Salud y Servicios Sociales está vigente desde enero de 2017, con una derivación por el momento de comunicación directa entre las trabajadoras sociales de salud y servicios sociales de base.

Existe una guía de recursos dirigida a profesionales sobre derechos, recursos y servicios, tanto públicos como privados sin ánimo de lucro.

Se irá procediendo a la distribución de la guía por los centros implicados, tanto de Salud como de Servicios Sociales, facilitando una información única y un modo de proceder a la embarazada.

Indicadores

1. Número de mujeres que han utilizado cada una de las variables que se miden (gráfico 206).
2. Número de mujeres que hacen uso del alojamiento que se ofrece (gráfico 207).
3. Número de técnicas realizadas cada año (gráfico 208).
4. Número de casos detectados y de partes emitidos (gráfico 209).
5. Número de pacientes que utilizan este servicio.
6. Número de trabajadoras que solicitan la Valoración de riesgo durante el embarazo y la lactancia para trabajadoras del SERIS en relación con el número de bajas maternas (gráficos 218 y 219).
7. Distribución de la guía conjunta y coordinación entre los profesionales de Salud y Servicios Sociales que atienden a las mujeres embarazadas que puedan encontrarse en situación de desprotección.

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

Todos los programas descritos se encuentran perfectamente asentados, como muestran los datos recogidos en el apartado “estadísticas”. Merecen comentario especial dos de ellos:

“DETECCIÓN Y ABORDAJE DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

Nuestra Comunidad está comprometida en erradicar la violencia de género, desde tres ámbitos fundamentales: prevención y sensibilización, atención a la mujer víctima de malos tratos y a sus hijos, y castigo al maltratador.

Corresponden al Sistema Sanitario Público los dos ámbitos de actuación, es decir, la promoción de relaciones basadas en la igualdad y respeto entre hombres y mujeres, la prevención de la VG y la atención a las mujeres y sus menores afectados y afectadas por la VG. El personal sanitario y sociosanitario desempeñan un papel clave en ello, tanto en la detección como en el tratamiento.

Para ello es necesario contar con un eficiente y coordinado sistema de asistencia a las mujeres afectadas, a sus hijos e hijas, o a otras personas dependientes de ellas, víctimas directas o indirectas, que garantice acciones, asistencias, detección, protección y recuperación de las mismas.

Durante 2016 se incluyó en el III Plan de Salud el “Programa de sensibilización y formación en violencia de género de los Servicios sanitarios del Servicio Riojano de Salud”. El incremento progresivo en la detección de casos de violencia de género detectados tanto en Atención Primaria como en Atención Especializada desde el año 2016 coincide en el tiempo con la reorganización de la Comisión Técnica contra la Violencia de Género del Área de

Salud así como con la inclusión de la Violencia de Género como una Estrategia específica del III Plan de Salud de La Rioja (2015-2019).

En el desarrollo del mismo durante 2016 se realizó el primer curso de Formación de Formadores, que posteriormente con el apoyo del grupo motor (surgido del curso) y la Comisión Técnica para la VG de Salud, realizó formación en cada uno de los centros de salud, y en los servicios diana de Atención Especializada, urgencias, ginecología, psiquiatría, pediatría, geriatría más una sesión general.

Durante 2017 se continuó con la formación en todos los centros, sobre conceptos generales VG y casos clínicos, también a los directivos del SERIS. Así mismo se elaboró el Protocolo Riojano de Mutilación Genital Femenina, que fue presentado en sesión clínica general en Hospital San Pedro, y en sesiones de formación en cada uno de los centros de Atención Primaria, y servicios hospitalarios diana.

Durante el ejercicio 2018 se replicó la experiencia valenciana (premiada como experiencia de buenas prácticas) de cribado de VG durante la semana del 21-27 de mayo de 2018 en todos los centros de Atención Primaria y servicios diana de Atención Especializada. Para ello se ha introducido en la Historia Clínica Electrónica el formulario de detección con un asistente de obligado cumplimiento, siendo el resultado del mismo satisfactorio. Esta Semana intensiva de detección de la VG se ha replicado del 3 al 9 de junio de 2019.

En el año 2018 se intentaron hacer 5971 cribados en la I Semana de detección con la detección de 249 casos de alto grado de sospecha de VG y 152 casos de maltrato confirmado. En la II Semana del cribado, del 2019, se intentaron hacer 7690 cribados de los que se pudieron hacer 4756. De los realizados, se detectaron 119 casos de alto grado de sospecha (un 3,6% de quienes tienen o han tenido pareja en el último año) y 152 casos confirmados (un 4,6% de quienes tienen o han tenido pareja en el último año). Hay que tener en cuenta que la VG es uno de los problemas de salud pública de mayor magnitud y gravedad en la actualidad. Estas medidas de detección proactiva y precoz contribuyen de manera notable a mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres afectadas y de sus menores a cargo (Según la Macroencuesta de Violencia de Género del 2019 de la Delegación del Gobierno de España para la VG, las 2/3 partes de las mujeres afectadas por la VG tienen menores a su cargo conviviendo y recibiendo impacto directo por esa situación).

Como resultados cualitativos destacar que las mujeres han acogido muy bien esta iniciativa, siendo muchas las que han agradecido que se les hubiera preguntado directamente por su relación de pareja. El conjunto del personal sanitario ha mejorado en el manejo de la herramienta de detección y se ha sorprendido del alto porcentaje de VG existente entre las mujeres de sus cupos que estaba invisibilizada.

Los resultados cuantitativos apuntan un elevado número de formularios de VG abiertos, que aún están siendo analizados y tratados por el personal en los centros. Con muchas de las mujeres se iniciaron ya desde el año 2018 procesos de atención y acompañamiento para el abordaje de la VG detectada. Como instrumentos de ayuda muy valiosos, con la colaboración del Equipo Selene y la empresa CERNER, se ha introducido en la Historia Clínica Electrónica:

1. Cuestionario de detección de la VG.
2. Asistente al mismo.
3. Nuevo Formulario de Violencia de Género.
4. Formulario de Sospecha de Violencia de Género

En el área de prevención y promoción de la salud de esta Estrategia, destaca la implementación en el año 2018 del Programa Somos, de Educación afectivo-sexual y prevención de la VG en los Institutos de Educación Secundaria de La Rioja. En el curso escolar 2018-2019 se puso en marcha en 2 I.E.S y en el curso 2019-2020 en 3. Es un Programa con 3-4 sesiones de educación para la salud impartidas por personal de pediatría, trabajo social, medicina de familia, matrona y enfermería de atención primaria fundamentalmente en cada uno de los 4 años que dura la ESO (en total 12-16 sesiones).

A lo largo de este tiempo, el trabajo desarrollado dentro del Programa de Abordaje y Detección de la VG ha sido muy extenso y variado. Algunos de los ejes y logros más destacados del mismo han sido los siguientes:

- Reconocimiento y asunción de la VG como un grave problema de salud pública por la mayoría del personal sanitario del SERIS y de la Fundación Hospital de Calahorra.
- Organización y estructuración de una red de profesionales formada/os y referentes contra la VG en sus respectivos servicios de salud (60 profesionales en atención primaria) y alrededor de un centenar incluyendo al resto de referentes en atención especializada, cada uno/a integrado en Subcomisiones de trabajo específicas.
- Realización de un importante esfuerzo para formar a profesionales de esta red así como al conjunto de los centros de salud de atención primaria y los servicios de atención especializada implicados (Urgencias, Ginecología, Obstetricia, Pediatría y Salud Mental) de los tres hospitales públicos riojanos y al personal directivo de la Consejería de Salud,
- Diseño, implantación y desarrollo de un sistema de cribado de la VG, accesible tanto para la atención primaria y la especializada. Organización de dos Semanas de cribado intensivo contra la VG (21 al 27 de mayo 2018 y 3 al 9 de junio de 2019),
- Diseño e implantación de dos Formularios específicos para la atención a la VG dentro de la Historia Clínica vía Selene: Formulario de Sospecha de VG y Formulario de VG, que ofrece la posibilidad de elaborar el Informe Médico necesario para las situaciones en que la mujer quiere presentar una denuncia legal en el Juzgado,
- Participación relevante en diversos foros interinstitucionales en relación con la VG, ya sean de ámbito regional (Comisión Institucional para la coordinación de actuaciones de sensibilización, protección y recuperación integral de las víctimas de la violencia así como en sus diversos grupos de trabajo) como estatal (Comisión contra la VG del Consejo Interterritorial de Salud así como en varios Grupos de Trabajo de la misma).
- Elaboración y difusión del Protocolo riojano para la actuación sanitaria ante la Mutilación Genital Femenina. Tras su puesta en marcha y varias sesiones de formación específica con la Dra. Kaplan, se ha considerado necesario hacer una modificación parcial del mismo e impulsar proyectos de intervención comunitaria de educación para la salud dirigidos a la

población migrante de los grupos étnicos en riesgo desde un abordaje integral y respetuoso con su identidad y también con los derechos humanos.

- Inicio en el curso escolar 2018-19 del Programa Somos de Educación afectivo-sexual y prevención de la VG entre la población escolar de Educación Secundaria. En el curso escolar 2019-20 se está desarrollando en los IES de Fuenmayor, Pradejón y Batalla de Clavijo. Hay más que lo han solicitado (Nájera, Arnedo, Alfaro, Escultor Daniel,...) y se espera ampliarlo para el curso actual (2020/21) en la medida que se vayan incorporando profesionales sanitarios y sociosanitarios a la Subcomisión Joven y las condiciones de la pandemia lo permitan.

- Elaboración del Programa de Abordaje Grupal de fomento del bienestar psicosocial de las mujeres, cuya puesta en marcha en algunos centros de salud se esperaba para el 2020 pero la pandemia lo ha impedido (se impulsará cuando las condiciones sanitarias lo permitan, puesto que implica sesiones grupales en centros de salud). Es un Programa que ya está elaborado y se va a iniciar en algunos centros de salud, pero para ponerlo en marcha en todos los centros de salud es necesario dotar de la plantilla suficiente de profesionales del trabajo social sanitario en atención primaria.

- Inicio de la protocolización de la evaluación del impacto de la VG en los y las menores hijo/as de mujeres afectadas por VG. El protocolo estará disponible a finales del 2020-principios del 2021. Posteriormente será necesario realizar un proceso de formación específico al personal de pediatría y trabajo social sanitario (tanto de atención primaria como especializada). Es posible que sea precisa alguna incorporación telemática tipo Formulario propio en la Historia Clínica.

- Reconocimiento por parte del Consejo Interterritorial de Salud de Buena Práctica del Sistema Nacional de Salud en Actuaciones Sanitarias para la Prevención y Detección Precoz de la VG a la experiencia "Grupo comunitario contra la VG de Nájera", convocatoria 2017.

Además, debemos comenzar a poner en práctica las medidas del Pacto de Estado sobre Violencia de Género publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el día 03 de agosto de 2017. El mismo, incluye 213 medidas agrupadas en los siguientes ejes de actuación:

1. La sensibilización y la prevención.
2. La mejora de la respuesta institucional.
3. El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección a las víctimas.
4. Intensificar la asistencia y protección de los menores.
5. El impulso a la formación de los distintos agentes.
6. El seguimiento estadístico.
7. Las recomendaciones a las Administraciones Públicas y otras instituciones.
8. La visualización y atención de otras formas de violencia contra las mujeres.
9. El compromiso económico.

10. El seguimiento del pacto.

Indudablemente en todos ellos, los Sistemas Sanitarios Públicos tendremos que llevar a cabo actuaciones fundamentales. Por otra parte existe un proyecto de Ley de Violencia de Género de La Rioja, pendiente de aprobación.

“VALORACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA”.

De la evolución de los datos del total de solicitudes según categoría profesional, se observa que en 2019 y a diferencia de años anteriores, han vuelto a aumentar (61), al igual que el número total de bajas maternas (62). De ese modo, se garantiza la salud y la seguridad de todas las trabajadoras en esa situación de especial sensibilidad a los riesgos laborales.

Hay que resaltar que este programa se incluye en Atención Especializada y 061 por su mayor incidencia en el mismo. Y ello por dos motivos, primero porque en el ámbito hospitalario y el 061, hay un mayor número de trabajadoras; y segundo, porque la variedad, tipos de trabajo y turnos, conllevan mayores riesgos laborales.

Pero el programa incluye a todo el personal femenino del SERIS, es decir, también al de Atención Primaria y al Centro de Salud Mental Albelda de Iregua, puesto que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales atiende a todo el personal del SERIS.

3. Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto

Como ya se ha señalado, estos programas tienen una continuidad a lo largo de los años y se van ejecutando en los diferentes ejercicios. Es decir, hasta la fecha no se han dado por finalizados, precisamente por el interés y la efectividad que han demostrado.

Por ello se han explicado más ampliamente en el apartado número dos.

4. Propuestas de mejora y recomendaciones

A. Políticas de gasto a llevar a cabo

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

También en este apartado es preciso hacer mención especial al programa de **“Detección y abordaje de la violencia de género”**.

Las propuestas de mejora marcadas en este programa de cara al futuro son, además de las que ya se vienen realizando:

- En los últimos años se han aprobado varios documentos a nivel estatal (ratificación por España del Convenio de Estambul contra la violencia contra las mujeres y Pacto de Estado contra la VG) que van a suponer una adaptación y ampliación de las competencias y actividades sanitarias sobre la materia, que será preciso acometer.
- Se ha venido constatando la conexión directa existente entre una parte del maltrato infantil (especialmente el Abuso sexual infantil) y la VG que las mujeres padecen en la edad adulta. Es por ello que se ha decidido en la Comisión Técnica contra la VG del Área de Salud asumir

la realización de un protocolo específico para la detección y abordaje del Abuso Sexual Infantil (tarea que se espera concluir en 2021).

- El cambio social que las TICs están generando, sobre todo entre la población adolescente y joven, está influyendo de manera relevante en el aumento de VG hacia las adolescentes y jóvenes. Es una nueva realidad que plantea problemas emergentes que parece necesario abordar también.

- En estos años pasados (2016-19) no ha sido posible abordar una realidad silenciosa pero existente: la VG hacia las mujeres mayores de 65 años, con mayor vulnerabilidad y dependencia. Parece recomendable asumir este tema como un nuevo objetivo para cubrir en los próximos años.

- El reconocimiento legal de los menores como víctimas directas de la VG cuando el compañero afectivo de su madre ejerce la VG contra ella obliga también al sistema sanitario a contemplarlos como víctimas directas de la VG y a reforzar e impulsar sus actividades para prestarles la mejor atención:

- Evaluación del daño e intervención según las necesidades detectadas a lo/as hijos e hijas menores de edad de todas las mujeres afectadas por la VG.

- Elaborar el instrumento/protocolo dirigido a la evaluación de la afectación de la VG en los menores de mujeres afectadas por la misma. Este sistema/protocolo deberá estar terminado e implantado para el año 2021.

- En los últimos años también se está haciendo presente con mayor fuerza la realidad de la violencia sexual ejercida contra las mujeres al margen de sus relaciones de pareja. Es un área sobre la que se vienen realizando actuaciones, pero que está abierta a intervenciones de mejora. Es necesario actualizar el Protocolo de actuación sanitaria ante las agresiones sexuales. El Ministerio de Sanidad ha iniciado ya el proceso para la elaboración de un protocolo marco estatal y se está participando en el mismo desde la Comisión Técnica.

- La situación de las mujeres con mayor vulnerabilidad a sufrir la VG con mayor intensidad y gravedad (migrantes, con discapacidad, pertenecientes a minorías étnicas o grupos de población empobrecidos o en situación de exclusión social, embarazadas, muy jóvenes o mayores de 65 años, residentes en núcleos rurales,...) exige una actuación más intensiva y coordinada que en el resto de actuaciones contra la VG. Tener presente las necesidades asistenciales de estos grupos de mujeres es un criterio que ha de atravesar cualquier planificación sanitaria ante la VG.

- Actualizar el Protocolo sanitario riojano contra la VG, integrando en el mismo el protocolo de atención a la MGF, así como el de atención a las agresiones sexuales. Este protocolo deberá estar terminado para principios del 2020.

- Organizar anualmente un plan de formación suficiente y adecuada en materia de VG dirigido al conjunto del personal sanitario y sociosanitario de todos los centros de salud de La Rioja y de aquellos servicios de atención especializada más directamente implicados en la atención a la VG (Urgencias, Ginecología y Obstetricia, Pediatría, Salud Mental y Geriátrica). También habrá que diseñar actuaciones de formación (que incluyan la sensibilización y la mejora en la capacitación para detectar, abordar y derivar si fuera preciso) para el conjunto del personal

sanitario y sociosanitario de todos los servicios de atención especializada. Los cursos y objetivos específicos de este plan de formación habrán de ser desarrollados anual o bianualmente.

- Desarrollar en todos los centros de salud grupos de fomento del bienestar psicosocial de las mujeres.

Finalmente, como criterios generales de continuidad en esta línea transversal, es importante tener en cuenta que el abordaje eficaz del problema de la VG desde el sistema sanitario precisa de actuaciones encaminadas a cubrir los siguientes niveles de intervención:

- Prevención y promoción de la salud.
- Detección precoz.
- Atención asistencial.

Además, la complejidad del problema requiere de coordinación:

- Entre los diferentes servicios y niveles sanitarios.
- Con el resto de sistemas de protección social e intervención en la materia.

Para ello además es importante reconocer el papel de la Comisión Técnica contra la VG del Área de Salud de La Rioja como órgano competente para planificar, impulsar y evaluar el conjunto de las actuaciones en materia de VG desarrolladas desde el SERIS y la Fundación Hospital de Calahorra así como para establecer los mecanismos de coordinación en la materia con el resto de organismos públicos y entidades sociales de la región y del ámbito estatal (coordinación y trabajo ya desarrollado desde la Comisión contra la VG del Consejo Interterritorial de Salud y sus cinco Grupos de Trabajo en la que se viene participando desde el año 2005).

B. Informe sobre impacto de género

En ejercicios sucesivos se incluirán en este informe los programas nuevos que se implanten y/o se desarrollen, bien a través del III Plan de Salud, o bien por nuevas prestaciones que se incorporen a la Cartera de Servicios.

Siempre que, una vez estudiados sus contenidos, se prevea que puedan tener incidencia sobre mujeres u hombres en especial, y por lo tanto tengan cabida en este informe sobre Impacto de Género.

6.10.3 Servicio Riojano de salud. Centros de Salud

Descripción de los programas de gasto 3121. Atención Primaria y 3123. Formación de Personal

El programa de gasto 3121, "Atención Primaria de Salud", tiene como objetivo la prestación de asistencia sanitaria en los Centros de salud, en un primer nivel. Cumple una función primordial dentro del Sistema Sanitario Público de La Rioja, porque, además de la primera asistencia, realiza normalmente la prescripción farmacéutica y el seguimiento de los pacientes tras el alta de Atención Especializada. También lleva a cabo importantes programas de salud.

El programa 3123 se ocupa de la Formación de Médicos de Familia, con el mismo objetivo de calidad en la asistencia.

1. Situación de partida

A. Estadísticas

Cuadro 6.10.3.1

Retribuciones según sexo y categoría laboral en Atención Primaria. Años 2017,2018 y 2019

Unidad: porcentaje de retribuciones según sexo

	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Facultativo	47,2%	52,8%	46,3%	53,7%	44,3%	55,7%
Jubilado	22,3%	77,8%	22,4%	77,6%	23,5%	76,5%
Sanitario no facultativo	12,0%	88,1%	11,5%	88,5%	11,5%	88,5%
No sanitario	19,3%	80,7%	18,1%	81,9%	19,5%	80,5%
Total	31,2%	68,9%	30,3%	69,8%	24,7%	75,3%

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD

Cuadro 6.10.3.2

Retribuciones según sexo en Formación de Atención Primaria. Años 2017, 2018 y 2019

Unidad: porcentaje de retribuciones según sexo

	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Personal MIR en formación	25,6%	74,4%	19,6%	80,4%	19,8%	80,2%

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD

Cuadro 6.10.3.3

Consultas en Atención Primaria. Año 2016, 2017, 2018 y 2019

Unidad: número de consultas

	Hombres	Mujeres	Totales
2016	1.537.196	1.955.831	3.493.027
2017	1.410.339	1.797.517	3.207.856
2018	1.697.644	2.122.156	3.819.800
2019	1.481.506	1.885.553	3.367.059

FUENTE: Fichero SIGPYN-SALUD

Cuadro 6.10.3.4

Salud bucodental de la embarazada

Unidad: número de actuaciones

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Educación Sanitaria	132	262	622	1.051	1.353	1.106	824	906
Exploraciones	273	262	1.135	1.997	2.010	1.975	1.852	1.774
Tartrectomía	132	130	599	1.032	1.353	1.106	824	906

FUENTE: Subdirección Enfermería Atención Primaria

Cuadro 6.10.3.5

Revisiones ginecológicas en Centros de Salud

Unidad: número de revisiones

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Nájera	-	-	-	-	-	-	-	564	494
Santo Domingo	-	-	-	-	-	-	-	468	525
Haro	1.165	1.231	1.251	1.177	1.037	1.036	1.758	739	744

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

Cuadro 6.10.3.6

Revisiones realizadas en el Programa Mujer Sana

Unidad: número de revisiones

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Revisiones	5.682,00	5.915,00	6.453,00	5.351,00	9.467,00	11.238,00

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS.

Cuadro 6.10.3.7

Prevención del cáncer de colon. Evolución datos generales del programa

Unidad: número de actuaciones

**INFORME DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE GÉNERO
PRESUPUESTOS GENERALES DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA 2021**

	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cartas enviadas	8.745,00	9.377,00	10.028,00	10.926,00	12.529,00	13.290,00
Citas para recoger kit pruebas	3.816,00	4.218,00	7.862,00	7.721,00	6.015,00	6.860,00
Pruebas positivas	270,00	207,00	400,00	293,00	387,00	309,00

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS

Cuadro 6.10.3.8

Evolución del porcentaje hombres/mujeres

Unidad: porcentaje de actuaciones

	2017		2018		2019	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Cartas enviadas	48,26	51,74	47,86	52,14	48,53	51,47
Citas para recoger kit pruebas	47,50	52,50	50,45	49,55	46,72	53,28
Pruebas positivas	56,60	43,40	57,72	42,28	55,60	44,40

FUENTE: Servicio de Admisión SERIS

B. Comentarios sobre la situación actual

Si observamos los porcentajes de hombres y mujeres, según las retribuciones por categoría laboral, vemos que en Atención Primaria también es mayor el que corresponde a mujeres, situándose en el año 2018 en un 75,33%

En personal facultativo el tanto por ciento de hombres continúa descendiendo: 52,48% en 2013, 51,06% en 2014, 49,88% en 2015, 48,30% en 2016, 47,17% en 2017, 46,33% en 2018 y 44,27% en 2019. De la misma forma que en Atención Especializada, el porcentaje de mujeres facultativos supera ya el 50%; situándose en un 55,73%

Respecto al personal médico en formación, el porcentaje de retribuciones que correspondió a mujeres en Atención Primaria ha evolucionado de la siguiente manera: en 2009 era el 79,73%, en 2010 bajó al 75,30%, en 2011 registró un fuerte descenso y se quedó en un 63,08%. En 2012 continuó la tendencia y el porcentaje fue del 60,55%. A partir de 2013 comenzó a ascender hasta un 62,81%, un 65,78% en 2014, un 69,96% en 2015, un 73,60% en 2016, un 74,40% en 2017, un 80,38% en 2018, situándose en 2019 en un 80,20%

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

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

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

Se ha constatado que los factores genéticos no son los únicos que intervienen en la aparición del cáncer colorrectal. Los estilos de vida también son indicadores a tener en cuenta: la alimentación es clave, especialmente el efecto protector de frutas y verduras, así como la

disminución en el aporte de grasas. También parece que la actividad física regular protege contra el cáncer de colon.

C. Objetivos que se persiguen con el programa de gasto

Los programas que se encuentran en marcha actualmente, y que pueden ser estudiados bajo la perspectiva de género, en “Atención Primaria de Salud” son los que se describen a continuación.

Objetivos

1. Salud bucodental de la mujer embarazada: Su objetivo es llevar a cabo un programa de asistencia dental básica para las embarazadas, para evitar el deterioro de las piezas dentales.
2. Revisiones ginecológicas en Centros de Salud: Su objetivo es facilitar las revisiones ginecológicas a las mujeres.
3. Mujer sana: El objetivo de este programa es fundamentalmente preventivo, puesto que se lo que se persigue es la detección precoz del cáncer de cérvix.
4. Detección precoz del cáncer de colon: El objetivo que se persigue es disminuir la incidencia de los cánceres evitables y, además, ofrecer una mejor calidad de vida a los pacientes que padecen esta enfermedad.

Contenidos

1. Salud bucodental de la mujer embarazada: Se llevan a cabo revisiones especiales en mujeres embarazadas, puesto que durante el embarazo es necesario un cuidado especial de las distintas piezas dentales. También se realizan tareas de educación y prevención de la embarazada, y si se considera necesario, se llevan a cabo extracciones y empastes.
2. Revisiones ginecológicas en Centros de Salud: A través de este programa se llevan a cabo revisiones ginecológicas en los Centros de Salud para evitar desplazamientos a la población femenina. Si se acerca el servicio, se facilita enormemente el que la mujer controle su salud.
3. Mujer sana: Mediante revisiones sujetas a protocolo se facilita que el cáncer de cérvix se pueda detectar en un estadio que permita mayor índice de curación.
4. Detección precoz del cáncer de colon: El Gobierno de La Rioja, a través de la Consejería de Salud, elaboró una estrategia específica dedicada al cáncer, en el Segundo Plan de Salud de La Rioja aprobado en 2009. Salud busca alcanzar este objetivo insistiendo en líneas en las que ya se viene trabajando, como son la promoción de hábitos de vida saludables y la educación para la salud, y a través de los programas de detección precoz, como el que nos ocupa.

Comienza con el envío de una carta informativa en la que se recomienda pedir cita en la consulta de Enfermería de su Centro de Salud. En ella se completa la información y, si el/la paciente lo acepta, se le facilita un kit para realizar una prueba de sangre en heces. La muestra, posteriormente, será entregada en el mismo Centro de Salud.

Se realiza el correspondiente análisis y, si el resultado es positivo, la o el usuario/a será citada por su Médico/a de Familia para continuar con el procedimiento diagnóstico.

Si el resultado es negativo se comunica a la persona y se le informa de la conveniencia de repetir la prueba a los dos años.

Este programa comenzó en mayo de 2010 dirigido a personas entre 50 y 54 años, de las zonas básicas de salud Joaquín Elizalde de Logroño, Arnedo y Santo Domingo. Poco a poco se ha ido extendiendo al resto de zonas básicas de salud, hasta alcanzar, a mediados de 2011, la total cobertura en este tramo de edad.

En los primeros días de julio 2011, se comenzó a enviar cartas a la población de los centros de salud de “Joaquín Elizalde”, de Logroño, Arnedo y Santo Domingo, de entre 55 y 58 años.

Se trata de la primera extensión por grupo de edad de este programa, que se seguirá ampliando progresivamente hasta llegar a la población diana de este tramo de edad, en torno a unos 15.000 riojanos. Durante los años 2013, 2014 y 2015 este programa ha continuado. En 2016 la población “diana” se ha situado entre los 50 y los 74 años, con controles cada dos años.

Indicadores

En los tres primeros programas descritos los indicadores son los datos de utilización y su evolución por años. En el cuarto programa, los distintos parámetros recogidos en el apartado “estadísticas”.

2. Valoración de la incidencia prevista del programa de gasto sobre el impacto de género

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

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

Respecto al programa de detección precoz del cáncer de colon, los datos recogidos durante 2019 nos indican que el porcentaje de pacientes a los que se les ha enviado carta continúa siendo mayor en mujeres, el 51,47%, frente al 48,53% en hombres; lo/as pacientes citados a recoger el kit para la prueba se distribuyen en el 53,28% de mujeres y el 46,72% de hombres y el resultado de las pruebas positivas se distribuye en el 44,4% de mujeres y en el 55,6% de hombres. Por lo que la conclusión es que la incidencia del cáncer de colon en la población incluida, sigue siendo mayor en hombres.

3. Valoración una vez ejecutado el programa de gasto

También estos programas tienen una continuidad a lo largo de los años y se van ejecutando en los diferentes ejercicios. Es decir, hasta la fecha no se han dado por finalizados, precisamente por el interés y la efectividad que han demostrado.

Realizar asistencia bucodental a mujeres embarazadas, facilitar revisiones ginecológicas a la mujer sana, prevenir y tratar de cáncer de mama y cérvix, son fundamentales para mejorar la salud de las mujeres y por tanto incrementar las posibilidades de avance en los ámbitos familiar y laboral.

4. Propuesta de mejora y recomendaciones al contenido

A. Políticas de gasto a llevar a cabo

El Servicio Riojano de Salud, en su Programa de Atención Primaria de Salud, continuará trabajando en todos los programas implantados, y en el análisis de los datos.

Una vez más es preciso insistir en que uno de los principios generales del SERIS, como provisor de Servicios Sanitarios del Sistema Público Sanitario de La Rioja, es la asistencia a toda la población en condiciones de equidad y sin ningún tipo de discriminación. Tampoco existe discriminación en el acceso a un puesto de trabajo en el SERIS.

No obstante, es una realidad que persisten diferencias por razón de género en el conjunto de la sociedad. Los programas recogidos en este informe van orientados a cambiar esta realidad.

B. Informe sobre impacto de género

Seguiremos trabajando en esta línea, mediante la implantación de nuevos programas y/o el análisis de alguno ya en desarrollo, que pueda tener cabida en este informe.

6.11 Fundación Rioja Salud

6.11.1. Análisis general

Fundación Rioja Salud es una organización pública de naturaleza fundacional, sin ánimo de lucro, cuyo patrimonio se halla afectado, de forma duradera, a la realización de los fines de interés general propios de la Institución.

El objeto principal de la Fundación es la promoción y protección de la Salud en cualquiera de sus vertientes mediante la docencia, investigación, desarrollo e innovación de las Ciencias de la Salud, así como la realización de actividades de promoción, prestación y gestión de recursos y servicios sanitarios avanzados.

El objeto, siempre de carácter general, busca de forma contundente la excelencia médica, investigadora, tecnológica y la prestación de servicios de calidad, que además de convertir a la Fundación en referencia para el Sistema Nacional de Salud, sea capaz de transferir al ciudadano en la forma de nuevos productos, tratamientos y/o servicios, los resultados obtenidos a partir de la investigación biomédica y biotecnológica desarrollada.

a) En particular, pretende llevar a cabo una investigación traslacional basada en la excelencia, reflejando en todas sus actuaciones la vocación de progreso y mejora de la calidad asistencial a todos los ciudadanos y capitalizando toda la investigación biomédica en la Comunidad Autónoma de La Rioja.

b) Promoverá la investigación biomédica y biotecnológica, en áreas de interés relevantes para la región, con una clara orientación hacia la medicina personalizada y a la aplicación de las nuevas tecnologías en sectores como la salud humana, la industria o el sector educativo, sin olvidar el papel fundamental que ha de jugar la bioética en la propia investigación y en la mejora de la salud de las personas.

Entre sus finalidades, cabe destacar:

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.

La ejecución y complementación del programa de formación continuada y el apoyo a la docencia en Ciencias de la Salud y otras actividades de estudio y divulgación relacionadas con las mismas, colaborando con Universidades y demás instituciones competentes en esta materia.

Fomento de la investigación, desarrollo e innovación biomédicas y biotecnológicas, en colaboración con el Gobierno de La Rioja y otras entidades, proporcionando los medios necesarios, económicos, estructurales, de equipamiento, de prestación de servicios y de recursos humanos para que el Sistema de Salud de La Rioja sea referente en estos campos. Persiguiendo siempre la excelencia y articulando su actuación a través de modelos organizativos validados como el de Instituto de Investigación Sanitaria.

Poner a disposición del Gobierno de La Rioja y la Consejería de Salud los medios disponibles de la Fundación para la implantación de sistemas de calidad, de evaluación y eficiencia de todos los dispositivos del Sistema Público de Salud de La Rioja, así como para la provisión y prestación de servicios accesorios a la actividad sanitaria, de investigación biomédica, de innovación sanitaria y el desarrollo del programa de formación continuada para los profesionales del sistema sanitario.

Participación en programas de protección de la Salud, prevención de enfermedades, asistencia sanitaria y rehabilitación.

Promoción e implantación de recursos, sanitarios en general y oncológicos en particular, a través de acciones y programas propios o con entidades concertadas.

La gestión de otras actividades complementarias, siempre que se desarrollen dentro del entorno sanitario y estén orientadas a facilitar el acceso y la adecuada utilización de los servicios a los usuarios del Sistema Público de Salud.

Las actividades que se desarrollan para alcanzar estos objetivos tienen al conjunto de la población riojana cómo posible objeto de actuación.

Según los datos de Avance del Padrón Municipal de Habitantes (INE), a 1 de enero de 2019, en La Rioja residían 316.551 habitantes, es decir, 876 personas más que en la misma fecha de 2018, lo que supone un crecimiento del 0,3%. A nivel nacional se produce una subida del 0,6%.

El aumento anotado en La Rioja se debe principalmente al incremento en el número de ciudadanos extranjeros, ya que se han contabilizado 1.385 personas de nacionalidad extranjera más que el año anterior, lo que equivale a un incremento del 3,9%. Por su parte, el número de españoles ha descendido en 509 individuos (-0,2%).

A nivel de España, la subida de población en relación al año anterior ha sido de 284.387 personas y es consecuencia del incremento del colectivo extranjero en 290.573 personas, frente a un descenso del número de españoles de 6.186 individuos.

En cuanto a su distribución por sexos, hay un mayor peso relativo de las mujeres tanto en la población general (50,7%) como entre la población extranjera (50,5%). Es reseñable que además en ambos casos el colectivo femenino ha crecido más que el masculino.

A nivel nacional, el número de féminas extranjeras ha aumentado un 6,3% y el de varones un 6,0%.

Otro dato de interés es el análisis de las variables demográficas según el tamaño de los municipios.

En La Rioja, el 47,7% de la población total vive en Logroño, única ciudad con más de 100.000 habitantes de la región. A nivel nacional el porcentaje de personas que viven en las ciudades de más de 100.000 habitantes es del 40,1%.

Es significativo que en La Rioja hay 135 municipios de menos de 500 habitantes (77,5% del total), en los que vive un 6,4% de la población. El % medio nacional para estos pueblos es del 1,6%.

La población extranjera en La Rioja está distribuida mayormente en los municipios entre 500 y 50.000 habitantes (77,9% del total), correspondiendo el mayor índice a los núcleos entre 2.001 y 5.000 habitantes (16,6%). A nivel nacional el mayor peso relativo de los foráneos se encuentra en los municipios de más de 20.000 habitantes, que engloban algo más de la tercera parte del total de extranjeros.

Cuadro 6.11.1.1

Población por tamaño del municipio en La Rioja

Unidad: Numero de municipio y porcentaje de población

	Nº Municipios	% Población	% Extranjeros	Edad media
Menos de 101 habitantes	62,0	1,0	3,7	57,0
De 101 a 500 habitantes	73,0	5,4	7,4	53,1
De 501 a 1.000 habitantes	11,0	2,6	13,6	48,0
De 1.001 a 2.000 habitantes	7,0	2,9	10,1	46,4
De 2.001 a 5.000 habitantes	12,0	11,1	16,6	43,9
De 5.001 a 10.000 habitantes	4,0	10,1	10,5	42,7
De 10.001 a 20.000 habitantes	3,0	11,6	12,7	42,3
De 20.001 a 50.000 habitantes	1,0	7,7	14,4	42,8
De 50.001 a 100.000 habitantes	0,0	0,0	0,0	0,0
Más de 100.000 habitantes	1,0	47,7	10,8	44,1
Total	174,0	100,0	11,7	44,4

Fuente: Fundación Rioja Salud

En cuanto a la edad media, en La Rioja los residentes en municipios de menos de 101 son los de mayor edad, 57,0 años de media, frente a los 44,4 años de media de la población riojana. En el conjunto del Estado la edad media de los municipios de menos de 101 habitantes es ligeramente más elevada, alcanza los 57,8 años de media.

En relación a las principales nacionalidades de los extranjeros residentes en La Rioja, los ciudadanos de Rumanía son los más numerosos, representan el 14,3% de todos los extranjeros; le siguen las personas de nacionalidad marroquí, con un 10,7%, portugueses con un 4,6% y paquistaníes que suponen el 3,65% de la población extranjera.

Cuadro 6.11.1.2

Población por grupos de edad y nacionalidad en La Rioja. Año 2019 (Avance)

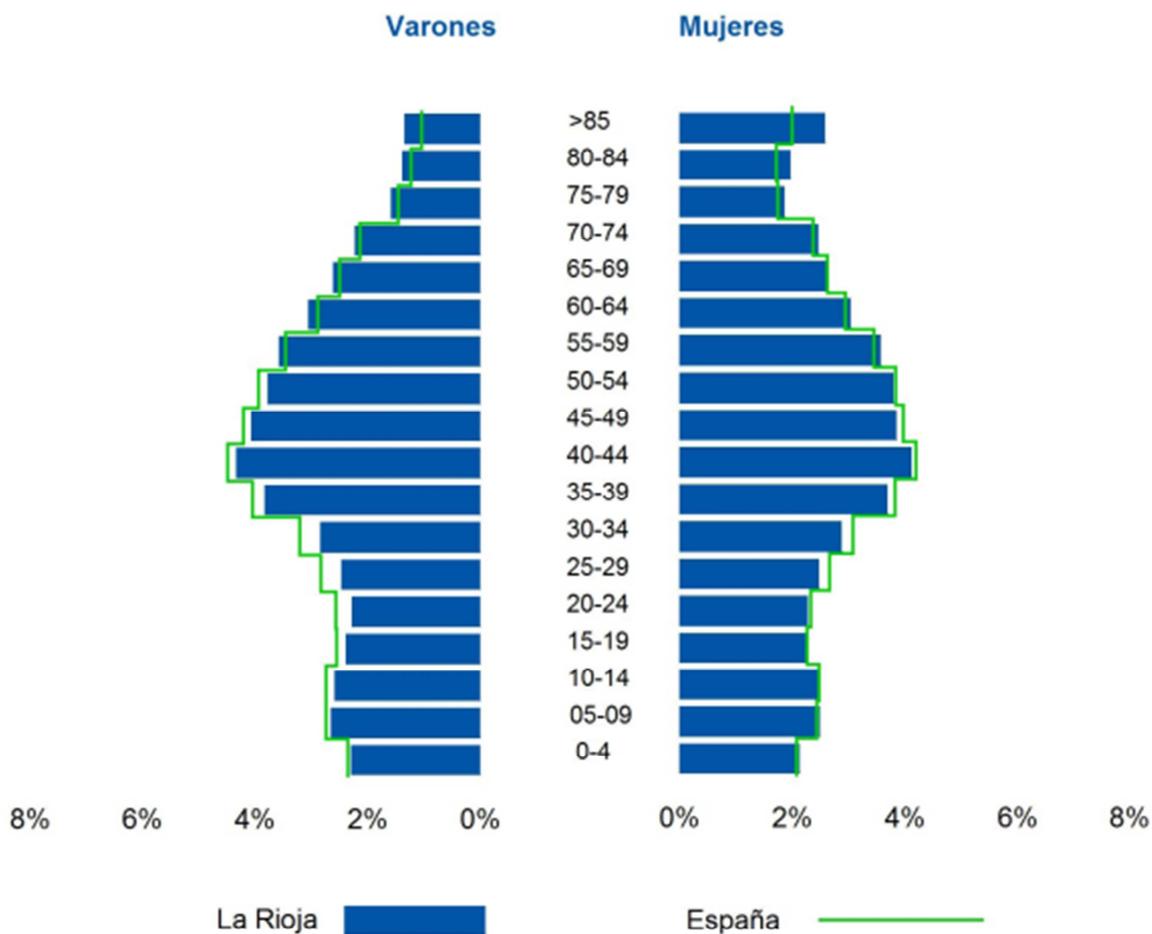
Unidad: Numero y porcentaje de población

	Total	% sobre Total	% Españoles	% Extranjeros
Menores de 16 años	45.888,0	14,5	15,0	19,3
De 16 a 44 años	112.229,0	35,5	31,7	55,0
De 45 a 64 años	92.192,0	29,1	30,0	22,7
De 65 y más	66.242,0	20,9	23,3	3,0
Total	316.551,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Fundación Rioja Salud

Por grupos de edad y nacionalidad, los datos muestran que la estructura de la población es similar para La Rioja y para España, si bien los españoles en La Rioja presentan mayor envejecimiento, y por el contrario, los extranjeros residentes en nuestra región son más jóvenes que a nivel nacional.

PIRÁMIDE DE EDADES. LA RIOJA AÑO 2018 Y PERFIL ESPAÑA AÑO 2018



Finalmente, los datos más actualizados de población de referencia y número de tarjetas sanitarias expedidas se exponen en el cuadro siguiente:

Población de referencia	Hombres	Mujeres	Total
Padrón – 1/01/2019 (avance)	156.179,0	160.619,0	316.798,0
Tarjetas sanitarias	Nacionales	Extranjeros	Total
TIS La Rioja – 31/12/2018	271.732,0	39.895,0	311.627,0

6.11.2. Programa de detección precoz de cáncer de mama

El Programa de Detección Precoz de Cáncer de Mama se inició en junio de 1993, buscando contribuir a la mejora del nivel de salud de la mujer en La Rioja. Se lleva a cabo mediante un convenio entre la Consejería de Salud y la Asociación Española contra el Cáncer y tiene las características siguientes:

Está dirigido a las mujeres residentes en La Rioja con edades comprendidas entre los 45 y los 69 años.

La técnica que se aplica es la mamografía, realizándose dos proyecciones por mama (oblicua-mediolateral y cráneo-caudal).

El intervalo entre exploraciones es de dos años.

La revisión se realiza en una Unidad Móvil que se desplaza por toda La Rioja.

Las mujeres son citadas mediante carta personalizada en la que se les comunica el día y la hora reservada.

Posteriormente, una vez estudiada, se le comunica el resultado y cuándo debe volver a la siguiente visita.

Las mamografías son examinadas por el personal médico de la Unidad. Si el radiólogo considera que las mamas son normales o que hay alguna lesión benigna recibe una carta en el domicilio. En ella le comunican que el resultado ha sido negativo y que debe volver a realizarse la mamografía pasados dos años. La información se envía también al médico de atención primaria. Si necesita otras pruebas, recibe una llamada telefónica de la Unidad de Diagnóstico del Hospital San Pedro para realizarlas allí.

Los estudios realizados demuestran que los programas organizados son útiles para reducir el número de muertes por cáncer de mama.

Fines:

Disminución de la mortalidad por cáncer de mama, aumentar la supervivencia y mejorar la calidad de vida de las mujeres afectadas.

El impacto del cáncer en la sociedad solo puede ser entendido de forma racional teniendo siempre presente la perspectiva del género, tanto cuando analizamos la incidencia, la supervivencia o los factores de riesgo asociados al cáncer.

6.11.3. Otros proyectos en curso

1. Título: “Evaluación mediante hormona antimulleriana (AMH) de la reserva ovárica tras el tratamiento de los endometriomas mediante esclerosis con alcohol o cirugía.”

IP: M^a Victoria Rodríguez Gallego. Servicio de Ginecología y obstetricia HSP.

2. Título: “Aspectos clínicos e inmunoviroológicos de la infección por SARS-CoV2 en una cohorte de gestantes y recién nacidos.”

IP: M^a Yolanda Ruiz del Prado. Servicio de Pediatría HSP.

3. Título: “Estudio observacional sobre el manejo en la práctica clínica del cáncer de próstata resistente a la castración con estatus metastásico desconocido: ESTUDIO AFRODITA.”

IP: Ana Daroca Fernández. Servicio de Urología HSP.

4. Título: “Estudio observacional, nacional y multicéntrico, para describir la detección, el abordaje y el tratamiento de la disfunción eréctil y la eyaculación precoz desde el punto de vista del especialista en urología y del paciente” Estudio PANDORA.”

IP: Dr. Francisco de Borja Pérez Solans. Servicio de Urología HSP.

5. Título: “Efectividad del doble bloqueo trastuzumab-pertuzumab en neoadyuvancia del cáncer de mama HER2 Positivo”

IP: Ana Cristina Ruiz Peña. Servicio de Obstetricia y Ginecología HSP.

6. Título: “Estudio retrospectivo para evaluar la influencia de los factores morfocinéticos del desarrollo embrionario sobre la tasa de embarazos tras ciclos de estimulación ovárica controlada.”

IP: Juana Hernández Hernández. Servicio de Obstetricia y Ginecología HSP.

7. Título: “Estudio comparativo de la calidad analgésica y complicaciones postquirúrgicas en cirugía no reconstructiva de mama con bloqueo de las ramas cutáneas laterales y anteriores de los nervios intercostales (BRILMA) prequirúrgico guiado por ultrasonidos frente a analgesia convencional.”

IP: Mikel Ansó Navarro. FEA de Anestesiología y Reanimación HSP.

8. Título: “Efectividad de la combinación de Mifepristona y Misoprostol vs Misoprostol en monoterapia en la interrupción legal del embarazo.”

IP: Cristina Tejada Lamas, del Servicio de Obstetricia y Ginecología HSP y Guillermo Ramírez Vilario de Farmacia Hospitalaria HSP.

9. Título: “Eficacia de la PET/CT con 18F-FDG en la valoración de pacientes con cáncer de ovario.”

IP: Roberto C. Delgado Bolton. Unidad de Medicina Nuclear HSP-CIBIR.

10. Título: “El cáncer de cérvix en La Rioja.”

IP: Beatriz Díaz Rabasa. FEA Obstetricia y Ginecología HSP.

11. Título: “Amniocentesis en gestantes con fetos con restricción del crecimiento intrauterino: estudio descriptivo.”

IP: Lucía Vilas Saura. Servicio de Obstetricia y Ginecología HSP.

12. Título: “REGISTRO ESPAÑOL DE GESTANTES CON COVID 19.”

IP: M^a Ángeles Sánchez-Vegazo García. Servicio de Obstetricia y Ginecología HSP.

13. Título: “Tasa y motivos de abandono del implante subdérmico, en las usuarias de la consulta de Planificación Familiar de La Rioja.”

IP: Rosana Garrido Santamaría. CARPA (La Rioja). Planificación Familiar.

14. Título: “Evaluación del grado de satisfacción en puérperas que acuden a grupos postparto en La Rioja.”

IP: Marta Cerrolaza Martínez. C.S. Siete Infantes de Lara.

Gloria Tendero Roldán C.S. de Alfaro / C.S. de Calahorra.

15. Título: “Estado inflamatorio de las mujeres menopáusicas infectadas por VIH”

IP: José Ramón Blanco Ramos. HSP-CIBIR.

16. Título: “Efectividad del masaje perineal en la integridad cutánea de las primíparas del Hospital San Pedro.”

IP: Raquel Basurto del Olmo; Andrea Orcos Sánchez; Rebeca Pérez Ruiz y Raquel López-Picazo López. Servicio de Partos HSP.

17. Título: “Prevalencia de los diferentes tipos de cáncer de mama en La Rioja en el año 2014, el tratamiento recibido y la supervivencia global y libre de enfermedad a los 5 años.”

IP: Pietro Chesus Alvero Ojeda. Servicio de Archivo HSP.

18. Título: “Prevención de osteoporosis por glucocorticoides con Calcio y vitamina D en dos centros de Salud de La Rioja.”

IP: Ana Quetglas Valenzuela. C.S. Cascajos.

Kevin Verney Lafont Jiménez. C.S. Joaquin Elizalde.

19. Título: “Análisis diferencial de la incidencia de cáncer colorectal diagnosticado en el servicio de endoscopias del hospital San Pedro de Logroño en mujeres y hombres.”

IP: María Terroba Delgado. HSP.

6.11.4. Situación de partida en Fundación Rioja Salud

A. Estadísticas

Cuadro 6.11.4.1

Número de efectivos reales del área asistencial de Fundación Rioja Salud a 30 de septiembre de 2019

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres	Total
Médicos y Especialistas	17,0	11,0	28,0
Enfermeras	33,0	3,0	36,0
Otras profesiones sanitarias: nivel di	1,0	1,0	2,0
Técnicos Especialistas	30,0	10,0	40,0
Auxiliares de Enfermería	8,0	1,0	9,0
Técnicos grado superior	6,0	1,0	7,0
Técnicos grado medio	4,0	1,0	5,0
Técnicos Administrativos	15,0	1,0	16,0
Auxiliares Administrativos	6,0	2,0	8,0
Celadores	1,0	2,0	3,0
Total	121,0	33,0	154,0
Porcentaje	78,6	21,4	100,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

De la tabla adjunta se desprende una relación de mujeres/hombres en plantilla del área asistencial de la Fundación de 4 a 1. La mayoría de mujeres destaca en todas las categorías profesionales más relevantes, a excepción de Médicos y Especialistas donde hay mayor equiparación.

A nivel de personal responsable de las unidades asistenciales y supervisoras del personal de enfermería, los datos son los siguientes:

Cuadro 6.11.4.2

Personal con responsabilidad

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres	Total
Responsables unidades asistenciales	1,0	5,0	6,0
Supervisoras de enfermería	3,0	0,0	3,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Los profesionales con que cuenta la Fundación para realizar su actividad en el área de Investigación son:

Cuadro 6.11.4.3

Personal del área de Investigación Fundación Rioja Salud. Año 2020

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres	Total
Coordinación General	4,0	3,0	7,0
Oncología	11,0	4,0	15,0
Enfermedades Infecciosas y VIH	9,0	2,0	11,0
Enfermedades neurodegenerativas	3,0	4,0	9,0
Microbiología Molecular	4,0	0,0	4,0
Plataformas de apoyo	4,0	1,0	5,0
Personal externo colaborador	25,0	18,0	43,0
Total	60,0	32,0	92,0
Porcentaje	65,2%	34,8%	100,0%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

El detalle del personal en plantilla del área de Investigación, por categoría profesional es el siguiente:

Cuadro 6.11.4.4

Personal del área de Investigación Fundación Rioja Salud. Año 2020

Unidad: Número de personas

	Mujeres	Hombres	Total
Investigador Principal y Coordinación Área	6,0	6,0	12,0
Licenciados posdoctorales	12,8	0,0	12,8
Técnicos Gestión grado superior	8,0	7,0	15,0
Técnicos de Laboratorio	1,0	1,0	2,0
Auxiliares Administrativos	1,0	0,0	1,0
Total	35,0	14,0	49,0
Porcentaje	71,4%	28,6%	100,0%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

De la tabla adjunta se desprende que el número de mujeres en plantilla del área de Investigación de la Fundación es dos veces y media con respecto al número de hombres. A destacar el epígrafe de Investigador Principal y Coordinación del Área, donde ambos grupos están equiparados.

Si hacemos el análisis del personal responsable en cada una de las líneas de investigación en marcha y las plataformas de apoyo, se mantienen los ratios de proporción:

	Mujeres	Hombres	Total
Responsables líneas de investigación	4,0	4,0	8,0
Responsables de Plataformas de apoyo	2,0	1,0	3,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Cuadro 6.11.4.5

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

Unidad: Número de licencias

	Mujeres	Hombres	Total
Excedencias	25,0	0,0	25,2
Reducción de jornada	14,0	2,0	16,0
Permisos maternidad/paternidad	9,0	3,0	12,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Los datos acumulados del año 2018 y 2019 hasta el 30 de septiembre.

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 2018 y previsión para el 2019 son los siguientes.

Cuadro 6.11.4.6

Unidad Diagnostica. Programa Screening

Unidad: Numero de población y % participación

	Actividad Real 2019	Previsión Actividad 2020
Población diana	21.500,0	21.000,0
% participación	90,5%	≥ 86%

FUENTE: Fundación Rioja Salud

Para el cumplimiento de este objetivo de actividad, se cuentan con una serie de medios humanos y materiales que se resumen a continuación.

Cuadro 6.11.4.7

Personal adscrito 2020

Unidad: Número personas

	Personas
Licenciados	1,0
Diplomados en enfermería	1,0
Técnicos sanitarios	4,0
Técnicos administrativos	5,0
TOTAL	11,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

A este personal propio de la Fundación, hay que añadir un equipo de Radiólogos del Servicio Riojano de Salud que examinan las mamografías realizadas dentro del Programa.

Equipamiento:

Mamógrafo digital, una estación de trabajo para diagnóstico y un sistema de almacenamiento de imágenes para la Unidad de Patología Mamaria de Fundación Rioja Salud, ubicada en el Hospital San Pedro.

Unidad Móvil equipada con un mamógrafo digital para el programa de detección precoz.

Los principales indicadores de actividad fijados para el área de Investigación para el año 2018, son los siguientes.

Cuadro 6.11.4.8

Indicadores

Unidad: Varias variables

	Realizado 2019	Previsión 2020
1. Unidades (líneas de investigación)		
1.1. Unidades de investigación/Plataformas de CIBIR	12/4	12/4
1.2. Unidades (líneas de investigación clínicas vs total CIBIR)	6/12	6/12
2. Personal		
2.1. Personal total	94,0	97,0
2.2. Personal financiado externamente	59,0	63,0
2.3. Porcentaje personal financiado externamente respecto al total personal	63,0%	64,9%
2.4. % Doctores total	53,0%	52,6%
2.5. % mujeres	65,0%	65,2%
3. Económicos		
3.1. Presupuesto global	4.382.135,0	4.398.560,0
3.2. Presupuesto personal	2.804.039,0	2.895.223,0
3.3. Presupuesto inversión	111.795,0	212.000,0

3.4. Presupuesto fungible	818.723,0	713.047,0
3.5. Grado ejecución económica de proyectos investigación	100%	100%
3.6. Retorno económico.	1.452.978,0	1.303.248,0
3.7. Retorno vs presupuesto global.	32,3%	28,2%
4. Productividad		
4.1. Proyectos solicitados	108,0	> 60
4.2. Proyectos conseguidos	34,0	
4.3. % proyectos conseguidos / total proyectos solicitados.	31,5%	> 10%
4.4. Grado de ejecución de cada proyecto.	100%	100%
4.5. Publicaciones totales.	71,0	
4.6. Publicaciones Q1 (publicaciones revistas con FI más alto).	36,0	
4.7. Patentes solicitadas.	3,6	
4.8. Patentes conseguidas.		
4.9. % patentes conseguidas/ total patentes solicitadas.	1,0	1,0
4.10. Patentes licenciadas.	1,0	
4.11. Spin-Off (propuestas/desarrollo).	100%	
4.12. ECs totales presentados por FRS como promotor	0,0	
4.13. Proyectos de investigación clínicos presentados.	44,0	> 30
4.14. Premios y reconocimientos	4,0	
5. Colaboraciones (centros y países).	> 40	>40
6. Formación		
6.1. Nº de tesis dirigidas	6,0	7,0
6.2. Nº estudiantes en formación (predoc)	> 10	23,0
6.3. Estudiantes en prácticas	> 15	28,0
7. Economía de la Salud		
7.1. Nº Contratos revisados		
7.2. Publicaciones		1,0
7.3. Presentación de nuevos proyectos		
8. Plataforma de Bioética y Educación Médica		
8.1. Acreditación como Centro de Nivel 2	Pendiente	Pendiente
8.2. Publicaciones	1,0	2,0
8.3. Comunicaciones en congresos	3,0	> 2
8.4 Inicio del proyecto de investigación en AP	Finalizado	Publicación
9. Plataforma de Genómica y Bioinformática		
9.3. Publicaciones	8,0	2,0
9.4. Facturación	183.161,6	> 100.000

10. Análisis Molecular

10.1 Apoyo Investigación CIBIR (nº secuencias)	2.955,0
10.2 Secuencia otros centros externos	1.728,0

FUENTE: Fundación Rioja Salud

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 2021.

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

Los indicadores y los datos estadísticos recogidos en los informes de los últimos años nos permiten afirmar que la evolución y el impacto social de ambos programas se mantienen constantes en el tiempo, en la incidencia en la población (Programa de detección precoz de cáncer de mama), en los recursos empleados y en la actividad real desarrollada. A destacar que en ambos programas, así como en la plantilla de la Fundación hay un predominio claro de dedicación por parte de las mujeres sobre los hombres, proporción que no se mantiene cuando se trata de Responsables unidades asistenciales o Responsables líneas de investigación, aunque en este último caso el desempeño entre mujeres y hombres es igualitario.

C.- Objetivos que se persiguen con el programa de gastos

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:

-Contribuir a aumentar la tasa de inserción laboral de las propias mujeres afectadas y de su entorno.

-Contribuir a la mejora de los indicadores relacionados con el número de permisos y licencias para el cuidado de familiares, fundamentalmente.

En cuanto a los proyectos de investigación en curso, sus objetivos son dar respuesta a necesidades reales de gran incidencia entre la población, no sólo de La Rioja como zona de influencia, sino a nivel de la sociedad en general.

2.- Valoración de la incidencia prevista de los programas de gasto sobre el impacto de género

Además del cumplimiento de los objetivos económicos se pretende que toda la población susceptible de verse afectada por el programa pueda realizar y desenvolver su vida en condiciones de igualdad con otras personas independientemente de su sexo y de que hayan sufrido o no el este tipo de enfermedades.

En el caso del Programa de Detección Precoz, se pretende conseguir a través de la detección precoz y de la revisión periódica sin que se haya desarrollado la enfermedad.

En el caso de los proyectos de investigación en curso, sus objetivos quedan resumidos en su apartado correspondiente, y que en conjunto se centran en estudios observacionales para analizar la prevalencia o evaluar la efectividad de patologías relacionadas con la mujer.

3.- Valoración una vez ejecutado y gestionado el programa de gasto.

Cada año se lleva a cabo una evaluación a posteriori por parte del Servicio de Planificación, Evaluación y Calidad de la Consejería de Salud, que analiza el cumplimiento de los objetivos y la financiación del conjunto de la actividad de la Fundación, conforme a lo previsto en la normativa reguladora de las mismas (Adenda) y que a partir del año 2010 incluirá el análisis de impacto de género.

4.- Convenio colectivo Fundación Rioja Salud 2008-2011

Medidas que fomentan el establecimiento y desarrollo de políticas de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, conciliación de la vida familiar y laboral y la integración de personas con discapacidad.

Artículo 10. Planes de Igualdad de FRS.

1. FRS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de sus organizaciones, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de su Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

2. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de FRS acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en FRS y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Dicho Plan deberá ser negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino durante todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Para la elaboración de dicho Plan se abordarán las siguientes fases:

1.- **DIAGNÓSTICO.** Consiste en un análisis detallado desde la perspectiva de género de, al menos, los siguientes aspectos:

Características y estructura organizativa de FRS.

Características del personal.

Selección y acceso.

Clasificación profesional.

Carrera y Desarrollo Profesional.

Promoción, formación y reciclaje.

Ordenación del tiempo de trabajo.

Conciliación laboral, personal y familiar.

Condiciones de trabajo y salud laboral.

Prevención del acoso moral, sexual y del acoso por razón de sexo.

Retribuciones.

Abandono.

2.- **PROGRAMACIÓN.** En función de la información obtenida del diagnóstico y de las propuestas realizadas se programarán las medidas y acciones del Plan de Igualdad con sus correspondientes indicadores.

3.- **IMPLANTACIÓN.** Supone la realización y ejecución de las acciones previstas en el Plan.

4.- **EVALUACIÓN.** La evaluación se estructurará en tres ejes: evaluación de resultados, evaluación de procesos y evaluación del impacto.

5.- **MEDIDAS TRANSVERSALES EN TODO EL PROCESO.** Comunicación, formación en materia de igualdad y seguimiento.

Artículo 48. Reducción de jornada por lactancia.

1. Los trabajadores tendrán derecho por cuidado de un hijo menor de 9 meses a una reducción de su jornada de trabajo en los términos establecidos por la legislación aplicable en

cada momento, ya se trate de trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial. En el supuesto de trabajar ambos padres en FRS, este derecho sólo podrá ser ejercido indistintamente por uno de ellos.

Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

2. Previa solicitud por escrito del trabajador con una antelación de al menos 30 días, se podrá acumular el disfrute de acuerdo con alguna de las dos opciones establecidas a continuación:

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.

el trabajador podrá optar por sustituir la reducción de jornada a que se refiere el presente artículo por el disfrute de 110 horas de jornada efectiva de trabajo y por jornadas completas, a continuación del permiso por maternidad sin solución de continuidad.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Artículo 49. Reducción de jornada por guarda legal.

1. Quien por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo a un menor de 9 años, a un disminuido físico o psíquico sensorial que no desempeñe una actividad retribuida o a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional de su salario, salvo en los casos siguientes y con la finalidad de hacer compatibles las necesidades organizativas con la conciliación de la vida familiar:

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.

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:

-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.

-cuando la jornada de trabajo se reduzca a un intervalo entre el 66% y 80%, la retribución a percibir será del 80% de sus retribuciones.

Esta regla será aplicable a partir del 1 de enero de 2009.

2. El disfrute de estos derechos tendrá las limitaciones establecidas en el art. 37, apdo. 5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Para poder disfrutar esta reducción se deberá acreditar el derecho a ella.

Artículo 51. Otras reducciones de jornada.

1. Antes de la formalización de un contrato a tiempo parcial, los trabajadores de FRS con contrato indefinido a jornada completa tienen derecho preferente para obtener la reducción de jornada correspondiente, cuando lo hubiesen solicitado con anterioridad por escrito y no tengan derecho a dicha reducción al amparo del presente Convenio Colectivo u otra norma legal de aplicación.

2. El tiempo de reducción de dicha jornada será el que estuviese previsto realizar en la contratación a tiempo parcial.

3. La reducción de jornada supondrá la reducción proporcional de las retribuciones.

4. Una vez finalizado el tiempo de duración de reducción de jornada, el trabajador se incorporará al puesto y a la jornada habitual que venía realizando con anterioridad a la reducción de la jornada.

Artículo 52. Horario flexible.

1. En las Unidades o Servicios en los que, por no seguir un régimen rotatorio de turnos, alternancia o atención personalizada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y previa autorización del responsable de la Unidad/Servicio, los trabajadores podrán acogerse al régimen de horario flexible regulado en este artículo.

2. Con carácter general, el tiempo de flexibilidad del horario diario será de dos horas. El período de flexibilidad aplicado por el trabajador deberá ser recuperado de 07:00 a 08:00 horas y de 15:00 a 19:30 horas, de lunes a viernes, dentro de la misma semana laboral.

3. Una vez autorizado, el horario se concretará entre el trabajador y su responsable jerárquico, previa determinación de los mecanismos de control horario precisos. El trabajador podrá presentar la solicitud por escrito, en cuyo caso, la denegación de la autorización del permiso por parte de la empresa deberá estar motivada por razones organizativas o de producción, comunicándolo asimismo por escrito al trabajador.

Artículo 53. Excedencias.

1. Reglas comunes:

Como norma general, toda excedencia deberá ser solicitada mediante escrito con al menos 15 días de antelación a su inicio. En el escrito se hará constar el tipo de excedencia que se pide, tiempo por el que se pide y fecha de inicio del disfrute.

También, en todas las excedencias se deberá solicitar el reingreso al menos con 15 días de antelación a la fecha de reincorporación, en caso de incumplir dicho plazo el trabajador perderá su derecho a la reincorporación.

2. Excedencias forzosas:

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo.

Tendrán derecho a excedencia forzosa los trabajadores designados o elegidos para el desempeño de un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

También podrán solicitar su paso a la situación de excedencia los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito autonómico o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

Pasarán a la situación de excedencia forzosa aquellos trabajadores de FRS que en cumplimiento de un deber de carácter público e inexcusable tengan la imposibilidad de prestar trabajo en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses.

3. Excedencia por cuidado de hijo:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 9 años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea natural o por adopción o acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción. Los nuevos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

El trabajador tendrá reserva de su puesto de trabajo durante los cuatro primeros años de duración de la excedencia, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa que declare la adopción, y conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan durante el resto del periodo de duración de la excedencia.

Durante el tiempo que permanezca en situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación que convoque FRS.

4. Excedencia por cuidado de familiares:

Quienes deban atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe ninguna actividad retribuida, tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

El disfrute de estos derechos tendrán las limitaciones establecidas en el artículo 46, apdo. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos regulados en los apartados 2, 3 y 4 del presente artículo, la reserva de puesto de trabajo se entenderá sin perjuicio de la asignación temporal por criterios de salud laboral, en cuyo caso la reincorporación a la finalización de la excedencia será al puesto que se ocupase con carácter previo a dicha reasignación.

5. Excedencia para trabajadores víctimas de violencia de género:

5.1) Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.

A efectos de lo previsto en el presente artículo, la condición de víctima de violencia de género se acreditará previa presentación a la Unidad de Recursos Humanos de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

5.2) Flexibilización de la jornada.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, podrán regular, previo acuerdo con la Dirección-Gerencia de FRS, la flexibilización de su jornada para hacer efectiva la protección o el derecho a la asistencia social integral que les ampara.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

5.3) Excedencia con reserva de puesto de trabajo.

Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a un periodo de excedencia por una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad de su derecho de protección requiriese la continuidad de este periodo de excedencia. En este caso, y como consecuencia de las actuaciones de tutela judicial, podrán prorrogar la excedencia por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Durante este periodo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en el que permanece en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y carrera o desarrollo profesional. Cuando se produzca la reincorporación, esta se realizara en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

5.4) Reducción de jornada:

Las trabajadoras víctimas de violencia de género, tendrán derecho a una reducción de jornada en los términos previstos para la reducción por cuidado de familiares, incluido el procedimiento judicial de resolución de controversias.

5.5) Traslado de puesto de trabajo:

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en Fundación Rioja Salud, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que esté vacante en Fundación Hospital Calahorra, y viceversa.

En tales supuestos, las Direcciones de ambas entidades junto con los Delegados de Prevención designados al efecto por los respectivos Comités de Seguridad y Salud arbitrarán las medidas necesarias para asegurar la efectividad de la medida, con sujeción al deber de confidencialidad y demás garantías que legal o convencionalmente resulten de aplicación a estos efectos. El traslado o el cambio de Fundación tendrán una duración inicial de seis meses durante los cuales la Fundación de origen tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado ese período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

5.6) Medidas de fomento a la contratación:

En los procesos de selección, en igualdad de condiciones entre dos candidatos, se dará prioridad para la contratación a las mujeres que hayan sido víctimas de violencia de género.

5.7) Medidas económicas:

FRS ofrecerá a sus trabajadoras víctimas de violencia de género, durante un plazo máximo de seis meses, el cual concluirá si antes la beneficiaria puede regresar a su domicilio habitual, las siguientes ayudas económicas:

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.

Colaboración de hasta un 50%, con un límite máximo 200 euros (200 €) pagaderos por una sola vez en los gastos que se produzcan como consecuencia de la necesidad, objetivamente acreditada y por motivos de seguridad personal, de cambiar de colegio a los hijos menores a su cargo (libros, materiales, etc.).

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

6. Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 6 años.

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 18 meses en FRS que no hayan disfrutado de una licencia sin sueldo en los 12 meses anteriores al inicio de la excedencia voluntaria, tendrán derecho a solicitar la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional durante un período comprendido entre los 4 y los 6 primeros meses de duración de la excedencia, cuyo reconocimiento estará en todo caso subordinado a las necesidades del servicio y posibilidad de sustitución del trabajador que lo solicite.

El trabajador en excedencia voluntaria solo conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual Grupo Profesional que se produzcan en FRS.

7. Excedencia por incompatibilidad en el sector público sanitario de la comunidad autónoma de La Rioja:

Los trabajadores con contrato indefinido y una antigüedad de al menos 1 año en FRS que con posterioridad a la fecha de publicación del presente Convenio se incorporen con carácter fijo a las plantillas de personal de las entidades constituidas en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, y que sean participadas mayoritariamente por el Gobierno de La Rioja, así como las que se constituyan en su caso en el territorio de la Comunidad Autónoma de La Rioja en aplicación de lo dispuesto en la Ley 15/1997, de 25 de abril, y el Real Decreto 29/2000, de 14 de enero, sobre habilitación de nuevas formas de gestión, pasarán a la situación de excedencia voluntaria por incompatibilidad durante un periodo máximo de tres años, durante el cual tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de su mismo Grupo Profesional. Transcurrido dicho periodo de tres años y si no se produce la reincorporación el trabajador pasará automáticamente a la situación de excedencia voluntaria regulada en el párrafo anterior.

Artículo 60. Protección de la maternidad.

1. Sin perjuicio de la suspensión del contrato derivada de la solicitud de prestación por causa de riesgo durante el embarazo o la lactancia, las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o en periodo de lactancia que ocupen puestos de trabajo que puedan repercutir negativamente sobre el embarazo o la lactancia, tendrán derecho a que le sean adaptadas sus condiciones de trabajo para evitar la exposición a los mencionados riesgos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Sistema Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores.

4. Tendrán derecho a la exención de la realización de atención continuada las trabajadoras embarazadas a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año.

5. Asimismo también tendrán derecho a la exención para realizar noches, sin merma de retribuciones, las trabajadoras a partir del primer día del quinto mes de embarazo y hasta que el hijo cumpla un año, sin perjuicio de las demás disposiciones legales de aplicación.

Artículo 64. Readaptación profesional de trabajadores con capacidad disminuida o discapacidad.

1. A los trabajadores con declaración de Incapacidad Permanente Parcial les serán adaptadas las funciones a desempeñar en su puesto de trabajo conforme a lo que determine la declaración del INSS con la finalidad de que puedan desarrollar la prestación laboral sin riesgo para su salud.

No obstante, caso de que el puesto de trabajo sea de imposible adaptación a la concreta reducción de la capacidad de trabajo del afectado, podrá optar al margen del procedimiento establecido para Movilidad y Promoción Interna a puestos de su mismo grupo profesional o de grupo equivalente acordes con su minusvalía.

2. Los trabajadores con declaración firme de Incapacidad Permanente Total cuya situación, a juicio del órgano calificador, no vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación, se adecuarán al siguiente régimen:

2.1) Si el trabajador tiene más de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, se extinguirá la relación laboral con la FRS, con derecho a la percepción por una sola vez de una indemnización consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

2.2) Si el trabajador tiene menos de 55 años en el momento de producirse la declaración de Incapacidad Permanente Total, tendrá derecho a optar entre:

a) Extinción de la relación laboral con la FRS e indemnización consistente en consistente 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.

b) Adscripción a puesto de trabajo vacante de distinto grupo profesional y acorde con su Incapacidad, al margen de las procesos de Movilidad y Promoción Interna.

2.3) La adecuación de las nuevas funciones a la reducción de la capacidad de trabajo del afectado, será informada por el Servicio de Prevención y deberá contar siempre con la expresa aceptación del interesado.

2.4) La adscripción al nuevo puesto podrá serlo a un puesto de trabajo del mismo o inferior nivel retributivo y Grupo profesional, pudiendo serlo a tiempo parcial.

2.5) La adscripción al nuevo puesto se formalizará con la incorporación al contrato del trabajador de la oportuna diligencia, en la que se hará constar la modificación del grupo profesional y de cuantos otros aspectos sea preciso expresando la causa del cambio con fundamentación en este artículo. Desde la fecha de firma de la Diligencia, el trabajador

realizará las funciones propias del nuevo grupo, computando este último desde esa misma fecha a efectos de antigüedad.

2.6) El Comité de Seguridad y Salud efectuará un seguimiento de la prestación laboral de estos trabajadores, así como de su índice de absentismo, con objeto de dictaminar sobre la permanencia del trabajador en el puesto de trabajo que le hubiese sido asignado. Si en el plazo de seis meses las faltas de asistencia relacionadas con el hecho causante, aún justificadas, superan el 20% de las jornadas hábiles durante dicho periodo, se producirá la resolución automática de la relación laboral, con derecho a percibir una indemnización en cuantía igual a la diferencia entre los conceptos salariales percibidos durante los últimos seis meses y la cantidad establecida en el apartado 2.2 a).

2.7) En caso que, por revisión de la Incapacidad Permanente Total o Absoluta, el trabajador hubiera recobrado su plena capacidad laboral, deberá hacer devolución de la indemnización recibida de la FRS, merced a su incapacidad anterior, en cantidad equivalente a un 10% de la suma de las cuantías establecidas para su grupo profesional en concepto de salario fijo y salario variable (incentivos) hasta la total amortización de la misma, teniendo en cuenta que la cifra total a devolver se rebajará en un 10% de su importe por cada año que diste su reingreso de la fecha de su percepción.

2.8) El trabajador, que tenga reconocida una Incapacidad Permanente Parcial o Total y que solicite participar en los procesos de Movilidad y Promoción Interna, deberá aportar, junto con la solicitud correspondiente, fotocopia de la declaración efectuada por el INSS y en su caso, de la diligencia en la que consten las modificaciones operadas sobre su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de Incapacidad Permanente.

El Servicio de Prevención, con carácter previo a la adjudicación de puestos, deberá informar sobre la idoneidad o adaptabilidad del puesto que corresponda ocupar al trabajador, a su situación de Incapacidad. Si el informe considerara no idóneo o inadaptable el puesto, éste no podrá ser adjudicado. En el caso de que el trabajador con reconocimiento de Incapacidad, no manifestara tal circunstancia en su solicitud de participación en los procesos de Movilidad y Promoción, la efectividad del nuevo destino estará condicionada al informe positivo del Servicio de Prevención.

3. Por la FRS deberán hacerse accesibles los locales y puestos de trabajo a los trabajadores con condiciones físicas disminuidas, eliminando las barreras u obstáculos que dificulten su movilidad física.

4. La aplicación de este artículo se realizará con la participación de los representantes de los trabajadores, a los que se informará de cuantos extremos soliciten en relación a las actuaciones de la FRS en los supuestos recogidos en este artículo, sin perjuicio de las competencias que en su caso asuma el Comité de Seguridad y Salud sobre la materia.

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 socio-laboral y especialmente de aquellas con discapacidad intelectual, FRS potenciarán la

firma de convenios específicos de colaboración entre la Administración y/o entidades vinculadas a dichos colectivos.

En los supuestos en que como consecuencia de estos convenios de colaboración exista una vinculación laboral entre las personas seleccionadas para dichos proyectos y FRS, las retribuciones de dichos trabajadores equivaldrán al 80% de las establecidas para un trabajador temporal encuadrado en el Grupo Profesional 12 "Celadores". Cuando la jornada de trabajo sea inferior a la establecida en el presente Convenio Colectivo, las retribuciones se verán disminuidas en la misma proporción en que se reduce la jornada.

7- Conclusiones

El contexto en el que se elabora el Presupuesto 2021 está marcado por la extraordinaria situación de emergencia provocada por la pandemia de COVID-19, cuya repercusión, lejos de limitarse al ámbito sanitario, ha impactado de lleno en la sociedad y la economía global.

Esta crisis ha variado totalmente las prioridades políticas y sociales del Gobierno que pretende convertir este Presupuesto 2021 en el instrumento clave para proteger la salud y vida de las personas y hacer frente a la reconstrucción social y económica de la Comunidad Autónoma, centrándose en las personas y el tejido productivo.

Los datos muestran que la pandemia impacta de forma diferente en los hombres que en las mujeres, y que estas muestran una mayor vulnerabilidad y exposición a los efectos negativos de esta crisis. Por ello, es fundamental evitar que esta crisis aumente las desigualdades y no suponga un retroceso en el camino hacia la igualdad de oportunidades.

En este sentido, es crucial que los poderes públicos tengan en cuenta la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, para que las medidas que se tomen sean lo más efectivas en eliminar las desigualdades y promover la igualdad de hombres y mujeres.

Integrar la perspectiva de género supone considerar en forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

En este capítulo del informe de impacto de género se realiza un análisis con enfoque de género, tanto cuantitativo como cualitativo, de las actuaciones contenidas en el Presupuesto para 2021 de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Las políticas que tradicionalmente tienen un mayor impacto en la igualdad de género son aquellas que se centran en las personas, como Educación, Servicios Sociales, Salud, Vivienda, Empleo, Cultura, Deporte y Juventud las cuales han experimentado en el Presupuesto 2021 un importante aumento de su crédito respecto al anterior, con el objeto de cubrir las nuevas necesidades derivadas de la pandemia sanitaria y adaptarnos a la nueva normalidad mientras dure esta. Éstas tienen un peso del 72% en el presupuesto no financiero 2021 y aglutinan 30 programas de gasto de un total de 74.

A continuación, nos centraremos en el análisis desde la óptica del género de las políticas más significativas contenidas en el Presupuesto 2021.

En un contexto de crisis y de destrucción de empleo por la Covid-19, la política de empleo cuenta con un presupuesto de 25.39 millones de euros. El objetivo principal del Gobierno Regional en este ámbito es proteger el empleo y amortiguar los efectos que el Covid-19 produce sobre las empresas y los trabajadores.

En este ejercicio 2021, se pone el foco en el desempleado, con el desarrollo de programas con itinerarios personalizados y metodologías innovadoras de apoyo grupal para el desarrollo profesional y personal y la búsqueda activa de empleo. Todo ello garantizando las

condiciones de igualdad entre hombres y mujeres pero considerando también la menor y más precaria presencia de la mujer en el ámbito del empleo.

Y en esta línea se desarrollan los programas de gasto de empleo siguientes:

-Programa 2411 “Políticas de empleo” que centraliza toda la gestión relativa al fomento del empleo, así como la participación en la intermediación de la oferta y la demanda de mercado de trabajo. Incluye incentivos a la contratación y líneas de trabajo con el autoempleo y el emprendimiento como factor de empleabilidad. Tiene un presupuesto para 2021 de 16,80 millones de euros, un 33,3% más que el año anterior

-Programa 2412 “Formación para el empleo” tiene un presupuesto de 8,59 millones de euros dirigidos a financiar acciones formativas encaminadas a facilitar a los trabajadores y desempleados la obtención de un puesto de trabajo adecuado, así como a favorecer a los empleadores la contratación de los trabajadores con la formación y experiencia adecuadas a sus necesidades de producción de bienes y servicios.

Entre las actuaciones del programa 2411 previstas en el presupuesto 2021 cabe destacar las ayudas dirigidas al fomento de contratación de colectivos vulnerables, y especialmente, a las mujeres vulnerables, que sufren tasas de desempleo aún más elevadas. Estas actuaciones han aumentado su crédito de forma significativa, pasando de 300.000 euros en 2020 a 2.500.000 euros en 2021.

Igualmente las ayudas para la integración de la discapacidad se incrementan en 500.000 euros más que en 2020.

La conciliación de la vida familiar y laboral y fomento de la igualdad, también ve aumentado su presupuesto que supera el medio millón de euros destinado a financiar ayudas a la excedencia por cuidado de hijos y al fomento de la contratación de trabajadores en sustitución de aquellos que se encuentran en excedencia. Estas ayudas adquieren una gran relevancia en el marco de la actual de crisis, ya que las mujeres fundamentalmente asumen una sobrecarga de trabajo (teletrabajo, trabajo doméstico y de cuidado...) y estas actuaciones vienen a compensar esta situación.

También se presupuesta para la elaboración y puesta en marcha de planes de igualdad y conciliación destinadas a empresas e instituciones sin ánimo de lucro.

Respecto al programa 2412 cabe destacar el sistema de acciones formativas y concesión de ayudas atendiendo a las necesidades del colectivo al que van dirigidas, ya sean desempleados, ocupados, personas con necesidades formativas específicas, jóvenes... Se destinan cerca de 7 millones de euros a subvenciones para formación.

Ligado con el objetivo de mantener el empleo está el de mantenimiento de empresas. En el contexto actual de crisis económica por Covid-19, el presupuesto de 2021 debe ser una herramienta fundamental para dar respuesta a la pandemia y transformar el modelo productivo actual y generar empleo.

En este sentido cabe destacar el Plan de Reactivación Económica que pretende dar respuesta a las empresas y autónomos en el momento actual y darles apoyo para el

mantenimiento de su actividad económica, con medidas específicas para el comercio y el turismo.

Este plan es desarrollado por la Agencia de Desarrollo Económico de La Rioja (ADER), encargada de desarrollar la política de promoción económica-industrial, principalmente en el ámbito de la pequeña y mediana empresa (PYME). Su presupuesto para 2021 asciende a más de 73 millones de euros,

Con carácter general, destacan sus actuaciones de estimulación empresarial y fomento de las diferentes iniciativas empresariales en el marco de la Estrategia de Especialización Inteligente elaborada en el marco de las políticas comunitarias (internacionalización, procesos de gestión, sostenibilidad, etc.). Además de sus actividades en I+D+i en el marco de los diferentes instrumentos de planificación. Específicamente se fomenta la formación, investigación y la innovación en el sector agrario; centros tecnológicos; investigación en el ámbito biomédico; incentivación del aumento de investigadores; transferencia de conocimiento, innovación y nuevas tecnologías; acciones formativas relacionadas con la innovación; entre otras.

La perspectiva de la igualdad de género está presente en muchas actuaciones de la ADER en cuanto que éstas toman en cuenta las necesidades y prioridades de las mujeres y hombres y tienen por objeto la eliminación de los efectos discriminatorios y el fomento de la igualdad entre ambos sexos. De manera que algunas órdenes reguladoras de ayudas que concede la ADER priman con mayor importe de ayuda a aquellas empresas comprometidas con la igualdad de género y que dispongan de planes de igualdad o de conciliación de la vida familiar y laboral.

Otro sector muy importante en el empleo y la economía riojana es la agricultura. Los datos estadísticos revelan que el sector agrario está muy masculinizado y la representación femenina es muy pequeña, sobre el 30%. Por ello, el Gobierno insiste en fomentar la incorporación y mantenimiento en el sector agrario de los sectores poblacionales más desfavorecidos como los jóvenes y las mujeres a través de acciones de generación de empleo, de rejuvenecimiento de los titulares de las explotaciones agrarias o de incremento de competitividad en el sector agrario. De forma que se mantienen las medidas para la incorporación de jóvenes agricultores o emprendedores rurales, la modernización de las explotaciones agrarias, actuaciones de asesoramiento y formación o ayudas para la afiliación a la seguridad social de los cónyuges de los titulares de las explotaciones agrarias.

La Educación es otra de las políticas fundamentales para favorecer la cohesión social y la igualdad de oportunidades y de género en la sociedad.

Debido al impacto de la pandemia, el Gobierno riojano va a dedicar a la política de educación un total de 343.16 millones de euros, un 14,6% más que en el presupuesto anterior.

Es necesario destinar más recursos para una vuelta segura al cole y en esta línea se han desarrollado protocolos claros de distancia social y seguridad sanitaria, que han llevado a la reducción de las ratios de las clases, evaluación de riesgos, mejorar la formación digital de los docentes,...entre otras medidas.

Se apuesta por una Educación Pública como eje vertebrador que debe garantizar los derechos fundamentales de todos los ciudadanos y velar por una política educativa de interés general que optimice el uso de los recursos públicos, sin perjuicio de la mejora de la calidad de la educación y la igualdad de oportunidades, especialmente en esta época marcada por la Covid-19 que ha provocado una situación de emergencia educativa.

Y por ello, en el presupuesto 2021, se da cobertura a los recursos materiales y humanos de los centros educativos y la puesta en marcha programas innovadores que contribuyen a aumentar el éxito escolar y dar respuesta a las necesidades de los alumnos en este contexto de pandemia (digitalización de los centros educativos, inversión en tablets,...)

Otra clave en el presupuesto es la cobertura presupuestaria de la Educación Infantil, su demostrado alto impacto en el desarrollo del niño, la conciliación, la integración laboral de la mujer y el despoblamiento rural lo hacen indispensable.

Igualmente, se mantienen en el presupuesto educativa actuaciones estratégicas en la política de educación e igualdad.

1- Aquellas encaminadas específicamente a facilitar la conciliación de la vida personal y profesional de las familias riojanas, respondiendo así a las demandas educativas exigidas por los nuevos modelos de organización familiar.

De esta forma, se mantienen las ayudas y subvenciones a asociaciones de alumnos y AMPAS para financiar servicios de aula matinal o actividades extraescolares, la concesión de ayudas a las familias por transporte escolar y acompañamiento o ayudas para el comedor escolar.

2- Aquellas dirigidas a la consecución de una sociedad más igualitaria a través de medidas específicas relacionadas con la igualdad de género, la coeducación y la prevención de la violencia de género.

Aquí destaca el programa Buenos Tratos³⁰ dirigido a alumnos de infantil y primaria y que tiene como objetivo la prevención de las conductas violentas y la educación en igualdad para niños y niñas. A través de este programa se potencia la autoestima, la resolución de problemas mediante la intercomunicación personal y especialmente la coeducación, es decir, educar sin hacer diferencias entre sexos.

El deporte, con un presupuesto de 8.3 millones de euros, es una herramienta de transformación social, esencial para el desarrollo personal, la igualdad y la plena inclusión social. Se llevarán a cabo con este presupuesto medidas de apoyo al deporte con perspectiva de género, sin descuidar las normas sanitarias que permiten el deporte sin Covid-19.

En cuanto a la educación superior o universitaria³¹, esta se financia a través de los programas de gasto “3225 Enseñanza Universitaria” y “4611 Investigación y Desarrollo”. Se destinan a la financiación de gastos de funcionamiento, inversión e investigación. Igualmente permite el desarrollo de programas de excelencia como el bilingüismo y apoyo a la movilidad de los alumnos a universidades extranjeras, premios a la excelencia académica, etc.

³⁰ Ver Programa Buenos Tratos <http://buenostratos.larioja.org/>

³¹ Según datos recogidos por el Instituto de Estadística de La Rioja en su publicación “La Rioja en Cifras. Anuario Estadístico de la Comunidad Autónoma de La Rioja 2016”, el 57,2% de la población universitaria en La Rioja es mujer.

El objetivo del Gobierno riojano a través de estos programas es contribuir a que la Universidad de La Rioja sea un agente de cualificación de capital humano basado en la igualdad de oportunidades de acceso a la educación.

Con el fin de que el coronavirus no sea un obstáculo al desarrollo de la labor docente universitaria, la UR ha elaborado una serie de protocolos con el objetivo de asegurar una actividad docente presencial segura.

Por otro lado, resaltar que la Universidad de La Rioja cuenta con una Unidad de Igualdad creada en julio de 2016 y con un diagnóstico de género de 2014. Su tarea es trabajar en aras de conseguir una sociedad más justa eliminando las diferencias entre hombres y mujeres, y en el ámbito universitario busca la integración de las mujeres en los distintos sectores universitarios, aumentar el porcentaje de investigadoras y catedráticas, así como una mayor presencia de la mujer en los órganos de gobierno.

Respecto a la política de sanidad su presupuesto 2021 alcanza los 538,81 millones de euros, un 16,2% más que en el año anterior. Se trata de dar respuesta a la Covid-19, reforzando la atención primaria y la especializada con recursos humanos y materiales.

Cabe destacar, en materia de perspectiva de género los programas preventivos y de promoción de la salud, y en especial los dirigidos a la mujer.

Estos han demostrado tener un impacto muy positivo en su salud sexual, afectiva y reproductiva: Programa de Atención a la mujer Sana, acciones de prevención de cáncer de cérvix, endometrio y mama, información y seguimiento de métodos anticonceptivos, el programa de promoción de la lactancia materna o el programa de salud bucodental específico para mujeres embarazadas. Igualmente, cabe resaltar el programa de vacunación contra el virus de papiloma humano principal causante del cáncer de cérvix, dirigido a niñas de 11 a 12 años.

Además de estas actuaciones, la Consejería de Salud lleva a cabo otras de carácter no sanitario pero que profundizan en temas de salud específicos de mujeres, relativos a lactancia (ayudas para el alojamiento de madres de lactantes ingresados en el centro hospitalario); violencia de género (aplicación del plan integral de detección y abordaje de la violencia doméstica en centros de atención primaria y especializada); extranjeras que no conocen el idioma y necesitan atención médica (programa interpretes); entre otras.

La política de servicios sociales incrementa su presupuesto en un 15,9% situándose en 153.67 millones de euros para 2021.

Los servicios sociales constituyen un pilar fundamental para lograr la cohesión social y reducir las brechas sociales, sobretudo en estos momentos de pandemia, donde la desigualdad social ha crecido de forma muy significativa.

Con cargo al Presupuesto 2021, la consejería con competencias en Servicios Sociales impulsa y desarrolla actuaciones dirigidas a promover la autonomía personal y la atención de situaciones de dependencia en mayores, discapacitados y menores, garantizando el derecho de estos colectivos a recibir unos recursos especializados (residencias y centros de día, atención temprana, acogimiento residencia de menores, ayudas económicas, etc.).

El impacto de muchas de estas actuaciones en la igualdad de género es muy positivo, en cuanto que significativamente alivian las cargas en el cuidado de personas dependientes a las familias riojanas, y especialmente a sus mujeres que tradicionalmente han asumido un rol cuidador³². Estas medidas mejoran aspectos como la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y el estado de salud de los cuidadores no profesionales.

También, cabe destacar la consolidación de la Renta Básica de la Ciudadanía dirigida a cubrir las necesidades básicas de las personas en situación o riesgo de exclusión social, así como a promover su inserción social y laboral. Además es principalmente sensible a los colectivos más vulnerables (refugiados, inmigrantes...) y en especial a sus mujeres, porque la pobreza amplía aún más las brechas de género³³.

En materia de mujer, el presupuesto para 2021 se sitúa 2.9 millones de euros. Se dota una red de alojamiento de mujeres, con servicios de alojamiento e intervención integral a mujeres víctimas de violencia de género o jóvenes gestantes en riesgo de exclusión social.

El programa de gasto 2331 "Mujer" también se destina a financiar el Centro Asesor de la Mujer que tiene por fin promocionar a la mujer y la igualdad de oportunidades proporcionando información, asesoramiento y atención psicológica, social y jurídica a mujeres (jóvenes gestantes, adolescentes, víctimas de violencia de género, mujeres con problemáticas de separación, laborales, discriminación por razón de sexo...) que lo soliciten.

Igualmente aumenta la dotación para financiar programas de intervención y de sensibilización social, como Apóyame³⁴ y Tratamiento Hombres³⁵ y se mantienen las ayudas económicas a las víctimas de malos tratos.

En materia de mujer y desarrollo rural, para el ejercicio de 2021 siguen vigentes los convenios de colaboración entre la Consejería de Servicios Sociales y Gobernanza Pública y AFAMMER³⁶ con el objeto de financiar actividades de promoción de mujeres en el ámbito rural en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género³⁷.

En materia de igualdad, el programa 2332 Igualdad de Oportunidades financiará subvenciones en igualdad a administraciones públicas como ayuntamientos y universidad.

Otro campo de actuación importante en el Presupuesto 2021 es el de la sociedad digital con una dotación económica de más de 33 millones de euros.

La estrategia Agenda Digital 2020³⁸ contiene la hoja de ruta en el sector TIC para los siguientes años y persigue la transformación de La Rioja en una sociedad y economía digital.

³² IMSERSO. Portal de la Dependencia. Estadística mensual. Datos a 31 de octubre de 2019: e1 88,3% de los cuidadores no profesionales en el territorio nacional son mujeres.

³³ Estadística de Condiciones de Vida 2016. INE. En La Rioja la tasa de riesgo de pobreza y exclusión es del 9,7 dos puntos menos que en 2016 y casi 12 puntos porcentuales menos que la media nacional situada en el 21,6%.

³⁴ Apóyame: Programa de atención integral a menores expuestos a violencia de género. <http://www.larioja.org/servicios-sociales/es/mujer/programas-sociales/apoyame/apoyame-programa-atencion-integral-menores-expuestos-violencia>

³⁵ Tratamiento Hombres: Programa de intervención terapéutica contra la violencia. <http://www.larioja.org/servicios-sociales/es/mujer/programas-sociales/programa-tratamiento-hombres>

³⁶ Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural en La Rioja. <http://www.afammerlarioja.com/>

³⁷ Ver "Red vecinal contra la violencia doméstica" <http://www.afammerlarioja.com/2017/03/01/red-vecinal>

³⁸ Ver Agenda Digital 2020. www.agendadigitalriojana.es

La transformación social digital requiere avanzar en una inclusión social plena en el mundo digital y se han determinado para ello un conjunto de iniciativas.

Primero, una serie de iniciativas de carácter general dirigidas a potenciar las habilidades digitales de la sociedad riojana mediante planes destinados a reforzar la confianza en la red y en las nuevas tecnologías.

Segundo, otras iniciativas concretas dirigidas a sectores específicos, entre ellos el de mujer. Para alcanzar la igualdad efectiva en todas las esferas de la sociedad es necesario aplicar medidas que integren la perspectiva de igualdad de género y el hecho digital es un instrumento para ello. Con este planteamiento se pretende poner en marcha un programa de prácticas digitales para la conciliación, maternidad e igualdad real; aprovechar las TIC en la lucha contra la violencia de género; y facilitar la inclusión de la mujer en el medio rural de forma orientada a la inserción laboral.

En cuanto a la política de personal de la Administración pública riojana, cabe destacar la función formativa del personal, especialmente en cuestiones de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La formación del personal en este ámbito es fundamental para la correcta integración de la perspectiva de igualdad de género en las políticas públicas y así poder trabajar en aras de avanzar hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Por consiguiente, para 2021 se mantendrán en el Plan de Formación acciones formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Uso de lenguaje no sexista, violencia de género, Agentes de Igualdad...).

Además, continúan aplicándose aquellas medidas que permiten y facilitan la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de los empleados públicos, como las reducciones de jornada bonificadas o las excedencias para el cuidado de hijos o familiares.

Y especialmente, provocado por el coronavirus se ha producido un desarrollo muy importante del teletrabajo en el sector público, estableciendo fórmulas que permitan o favorezcan la conciliación de la vida familiar o laboral además de protección de la salud y contención de la Covid-19.

En conclusión, el Presupuesto de La Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2021, contribuye al avance en la igualdad de género, elemento clave para identificar las necesidades y prioridades de los riojanos y riojanas y gestionar de forma eficaz y eficiente los recursos públicos.

8- Guía de la CAR para la elaboración de informes de impacto de género

1- Introducción

A las diferencias lógicas que existen, por razones biológicas, entre hombres y mujeres, se suman otras diferencias de carácter social. Hablamos, en este caso, de las diferencias por razón de género.

Conforme a la Constitución Española, que en su artículo 9.2. consagra el deber de los poderes públicos de promover las condiciones de igualdad reales y efectivas, la Ley 30/2003, de 13 de octubre, regula las medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

En este sentido, el Parlamento de La Rioja, reunido en pleno, adoptó la siguiente Resolución:

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

En base a dicho mandato, la Consejería de Administración Pública y Hacienda acompaña a la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de La Rioja para el año 2012, de un Informe de Impacto de Género.

Para su elaboración, la Oficina de Control Presupuestario considera fundamental la implicación de todas las entidades que conforman el Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De cara a su participación, el objetivo de esta guía es realizar una propuesta metodológica que unifique y facilite todo el trabajo. A continuación, desarrollamos dicha propuesta y les ofrecemos algunas claves y recomendaciones para valorar el impacto de género.

2- Contenido y estructura.

El objetivo general de los informes de impacto de género es que cada norma o proyecto legislativo mantenga la misma eficacia para hombres que para mujeres.

En el caso de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja para 2012 se debe analizar la incidencia de la política presupuestaria del Gobierno regional sobre el género.

Y para ello, es necesario examinar las partidas de gasto de cada uno de los entes que conforman el Sector Público de La Rioja.

En ese sentido, hay que tener en cuenta que decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara.

Para disminuir las diferencias de género ya existentes, puede resultar necesario aplicar medidas positivas centradas en las mujeres. Pero no basta con un trato desigual a favor de las mujeres, en un momento puntual; es necesario valorar el impacto de género en cada política de gasto.

Esto no quiere decir que todas las políticas de gasto tengan impacto de género; debemos evaluar su pertinencia y seleccionar sólo aquellas que sean susceptibles de estudio.

Sólo trabajaremos con éstas, pero desde el principio; es decir, desde el momento en el que se diseñan, ya que una evaluación precoz dará mejores resultados, al permitir introducir modificaciones en las políticas de gasto o incluso reorientarlas.

A continuación, les exponemos las pautas de trabajo que consideramos oportunas para analizar las partidas de gasto seleccionadas:

- 1º) Identificar la situación de partida de hombres y mujeres.
- 2º) Hacer una previsión de resultados.
- 3º) Evaluar el impacto de género.
- 4º) Formular propuestas de mejora.

Identificación de la situación de partida de hombres y mujeres

Este apartado recogerá la información sobre el contexto social en el que se desarrollará la política de gasto, y la relación que ésta tiene con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

SITUACIÓN DE PARTIDA
<p>INFORMACIÓN ESTADÍSTICA (CUANTITATIVA):</p> <p>Número y porcentaje de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación de la política de gasto.</p> <p>Principales diferencias detectadas y consecuencias sobre la posición social de mujeres y hombres.</p>
<p>INFORMACIÓN CUALITATIVA SOBRE ROLES Y ESTEROTIPOS:</p> <p>Identificación de creencias, valores, costumbres y opiniones sociales, relacionadas con el género, que puedan tener incidencia sobre la política de gasto.</p>
<p>IDENTIFICACIÓN DE LOS OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE GASTO:</p> <p>Objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad identificadas.</p>

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
<p>RESULTADOS DIRECTOS DE LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA DE GASTO:</p> <p>Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de la aplicación de la política de gasto</p> <p>Proporción de mujeres y hombres que participarán de los resultados directos de la aplicación de la política de gasto</p>

Incidencia prevista sobre la situación de partida diagnosticada
INCIDENCIA SOBRE ROLES Y ESTEROTIPOS DE GÉNERO: Cambios que se esperan, como consecuencia de la aplicación de la política de gasto, sobre el sistema de creencias, valores y costumbres. Valoración del plazo (corto, medio, largo) en el que se prevén estos cambios. Consecuencias que estos cambios producirán sobre la igualdad de oportunidades y la situación de mujeres y hombres.
CONTRIBUCIÓN DE LOS OBJETIVOS A LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Identificación de los objetivos a los que se da cumplimiento a través de los resultados previstos Identificación de los objetivos a los que se da cumplimiento a través de los resultados previstos.

Evaluación del impacto de género

Valoración de cómo afecta la política de gasto a la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres, y a la igualdad de oportunidades.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO. CALIFICACIÓN DE LOS RESULTADOS: En sentido negativo: Cuando la política de gasto no disminuye las desigualdades de género identificadas En sentido positivo: Cuando se prevé que la aplicación de la política de gasto va a contribuir a la eliminación de las desigualdades de género.
--

Formulación de propuestas de mejora y recomendaciones

En esta parte final del informe, se recogerán las conclusiones a las que se han llegado a lo largo del proceso de elaboración del mismo y se formularán propuestas de mejora y recomendaciones.

PROPUESTAS DE MEJORA Y RECOMENDACIONES
PROPUESTAS DE MEJORA: Introducción de medidas que mejoren el impacto de género. Modificación de medidas existentes para mejorar el impacto de género. Cambios en la redacción, que eviten un uso sexista del lenguaje.
RECOMENDACIONES: Sugerencias sobre medidas complementarias que apoyen el impacto de género. Propuestas a otros entes relacionados para mejorar el impacto de género.

Dada la diversidad de entes que conforman el Sector Público de La Rioja, es deseable que los informes de políticas de gasto se ajusten, en todo lo posible, al patrón descrito en esta guía. Asimismo, se solicita la mayor claridad y brevedad posible.